

Optimalizace zaměstnaneckých benefitů

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Dr. Ing. Jana Gláserová

Martina Cápíková

Brno 2016

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí bakalářské práce Dr. Ing. Janě Gláserové za odborné jednání, cenné rady a připomínky v průběhu vypracování práce a společnosti za poskytnutí podkladů, díky nimž mohla být zpracována praktická část práce.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Optimalizace zaměstnaneckých benefitů** vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 18. května 2016

Abstract

Cápíková, M. Optimization employee benefits. Bachelor thesis. Brno: Mendel University, 2016.

The content of this bachelor thesis is to analyse employee benefits currently provided by the chosen company. The theoretical part defines individual types of employee benefits and their tax impact on the accounting economic result and the tax base. The practical part detects the employee satisfaction with the offer of benefits and their preferences by using a questionnaire. The end of the thesis is based on the results of the questionnaire and recommend the optimization of employee benefits with a goal to minimize cost and tax burden of the employer.

Keywords

Employee benefits, benefits, income tax, tax optimization employer.

Abstrakt

Cápíková, M. Optimalizace zaměstnaneckých benefitů. Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2016.

Bakalářská práce pod názve „Optimalizace zaměstnaneckých benefitů“ se zabývá analýzou poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti v současné době. Teoretická část vymezuje jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů v rámci české úpravy a jejich daňový dopad na účetní výsledek hospodaření a základ daně. Praktická část zjišťuje spokojenost zaměstnanců s nabídkou benefitů a jejich preference pomocí dotazníků. V závěru práce na základně výsledků dotazníků je společnosti doporučena optimalizace zaměstnaneckých výhod s cílem minimalizovat nákladové a daňové zatížení zaměstnavatele.

Klíčová slova

Zaměstnanecké výhody, benefity, daň z příjmů, daňová optimalizace zaměstnavatele.

Obsah

1	Úvod	10
2	Cíl a metodika práce	11
2.1	Cíl.....	11
2.2	Metodika práce.....	11
3	Zaměstnanecké benefity podle právních předpisů	12
3.1	Zaměstnanecké výhody z hlediska zákoníku práce	12
3.2	Zaměstnanecké výhody z hlediska zákona o daních z příjmu	12
3.3	Zaměstnanecké výhody z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění.....	12
4	Druhy zaměstnaneckých benefitů	13
4.1	Stravování	13
4.2	Doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění.....	14
4.3	Osobní automobil i pro soukromé účely	15
4.4	Poskytnutí nápojů a občerstvení.....	16
4.5	Ochranné pracovní prostředky, pracovní oblečení.....	17
4.6	Kultura, sport, rekreace – nepeněžní plnění.....	17
4.7	Nepeněžní dary	18
4.8	Nadlimitní cestovní náhrady.....	19
4.9	Sleva na zboží, výrobky nebo služby.....	20
4.10	Doprava do zaměstnání a zpět.....	20
4.11	Sociální výpomoc a bezúročná zápůjčka	21
4.12	Odborný rozvoj zaměstnanců.....	22
4.13	Přechodné ubytování.....	23
4.14	Shrnutí daňové výhodnosti zaměstnaneckých benefitů	23
5	Daňový dopad a vliv benefitů na hospodářský výsledek a základ daně z příjmů podniku	25
5.1	Výsledek hospodaření a základ daně.....	25

5.2	Transformace výsledku hospodaření na základ daně	25
5.3	Daňový dopad zaměstnaneckých benefitů na podnik	27
6	Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti	28
6.1	Zaměstnanecké benefity společnosti.....	28
6.1.1	Stravování	28
6.1.2	Příspěvek na DPS a soukromé životní pojištění.....	28
6.1.3	Nepeněžní dary	29
6.1.4	Pracovní obuv a oblečení	29
6.1.5	Pitná voda a nealkoholické nápoje	29
6.1.6	Sleva na výrobky.....	30
6.1.7	Reklamní předměty	30
6.1.8	Třináctá mzda.....	30
6.1.9	Benefity pro jednatele společnosti	30
6.2	Shrnutí daňového dopadu benefitů na společnost.....	31
7	Dotazníkové šetření	32
7.1	Sestavení dotazníku	32
7.2	Vyhodnocení dotazníků	32
7.3	Shrnutí dotazníkového šetření.....	42
8	Návrhy a doporučení	43
8.1	Zajištění informací o nabídce zaměstnaneckých benefitů	43
8.2	Zjištění preferencí zaměstnanců	44
8.3	Optimalizace nabídky benefitů	44
9	Závěr	48
10	Literatura	50
A	Přehled daňového řešení z pohledu zaměstnavatele	53
B	Dotazník	55

Seznam obrázků a grafů

Obr. 1	Znázornění výhodnosti zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance a zaměstnavatele	24
Graf 1	Věkové rozdělení respondentů [v letech]	33
Graf 2	Benefity, které respondenti vyjmenovali	34
Graf 3	Respondenty postrádané výhody	40
Graf 4	Spokojenost respondentů s poskytovanými benefity	41
Graf 5	Informovanost vnímaná respondenty o poskytovaných benefitech	42

Seznam tabulek

Tab. 1	Výše měsíčního příspěvku	29
Tab. 2	Daňový dopad poskytovaných benefitů na společnost	31
Tab. 3	Míra využití zaměstnaneckých benefitů	35
Tab. 4	Celkové využití DPS a soukromého životního pojištění	35
Tab. 5	Rozčlenění využití příspěvku na DPS nebo na soukromé životní pojištění	36
Tab. 6	Respondenty nejvíce preferované benefity	36
Tab. 7	Zbytečné výhody vnímané respondenty	37
Tab. 8	Míra důležitosti poskytovaných benefitů zaměstnavatelem	38
Tab. 9	Míra důležitosti zaměstnaneckých benefitů, které společnost neposkytuje	39
Tab. 10	Navrhovaný příspěvek na DPS	45
Tab. 11	Navrhovaný příspěvek na soukromé životní pojištění	46
Tab. 12	Návrh na stanovení počtu dní dovolené navíc	46

Seznam používaných zkratk

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb

DPS – doplňkové penzijní spoření

ZDP – zákon o daních z příjmu

ZP – zákoník práce

1 Úvod

Výkonní, spokojení a kvalifikovaní zaměstnanci pro společnost znamenají nepostradatelný faktor při práci, což je jeden z hlavních důvodů proč společnosti v oblasti odměňování přidávají zaměstnanecké výhody. Správná kombinace systému peněžního odměňování v podobě hrubé mzdy a zaměstnaneckých benefitů může společnost udržet na pozici atraktivního a konkurenceschopného zaměstnavatele na trhu práce.

Z ekonomicky úsporných důvodů je poskytnutí objemných částek na zaměstnanecké benefity zcela neefektivní, jestliže zaměstnanci nejsou spokojeni s nabídkou výhod od zaměstnavatele. Existují dva způsoby, kterými lze zaměstnanecké výhody poskytovat, a to pomocí fixní nebo flexibilní metody. V případě fixní metody zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu jasně vymezené benefity, které bude poskytovat a pak záleží pouze na zaměstnanci, zda výhodu využije či nikoliv. Zatím co v rámci flexibilní metody (neboli *cafeterie*) v systému zaměstnavatel určí balíček zaměstnaneckých výhod a roční limit pro každého zaměstnance. Poté si zaměstnanec volí do příslušného limitu ty benefity, které mu nejvíce budou vyhovovat (Macháček, 2013).

Zaměstnanecké benefity patří do mzdové oblasti, kde se střetávají zájmy zaměstnance a zaměstnavatele. Je zde důležitý kompromis, díky kterému obě zúčastněné strany budou spokojeny a současně budou dodrženy platné předpisy. Úsilí věnované daňové optimalizaci z hlediska daní z příjmu fyzických a právnických osob je přínosem pro obě strany, jelikož v některých případech je poskytnutý benefit výhodnější než prosté zvýšení mzdy. Při posouzení optimalizace u zaměstnance je zapotřebí se zaměřit, zda se jedná o plnění, které není či je předmětem daně ze závislé činnosti nebo je od daně osvobozeno. Zaměstnavatel věnuje pozornost daňově účinným a neúčinným nákladům, které ovlivňují základ daně. Rozdíl je v tom, že pokud se jedná o daňově účinný náklad, účetní výsledek hospodaření se snižuje a jeho snížená výše přes účetní výsledek hospodaření vstoupí do základu daně. Nedaňově účinný náklad naopak základ daně zvýší, jelikož je jednou z položek zvyšující účetní výsledek hospodaření. Pokud zaměstnavatel nechce poskytovat benefity na vrub nedaňově účinných nákladů, může hradit výdaje z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění.

Zaměstnaneckým benefitům z daňového hlediska se každoročně věnuje relativně mnoho publikací a to díky tomu, že problematika souvisí se zákonem o daních z příjmu, u kterého dochází každoročně k novelizaci.

2 Cíl a metodika práce

2.1 Cíl

Cílem práce je na základě dotazníkového průzkumu analyzovat současný systém zaměstnaneckých benefitů v konkrétní společnosti. V souladu s výsledky analýzy zaměstnaneckých benefitů navrhnout jejich optimalizaci s cílem minimalizovat nákladové a daňové zatížení zaměstnavatele. Dílčím úkolem dotazníkového průzkumu je odhalit spokojenost zaměstnanců se současnou nabídkou benefitů, zda jsou dostatečně informováni a jaké výhody zaměstnanci ve společnosti postrádají.

2.2 Metodika práce

Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretická část nejprve analyzuje jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů v rámci české právní úpravy. Metoda se zabývá především rozбором zaměstnaneckých výhod z daňového hlediska z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. Další kapitola s teoretickou částí se zabývá deskripcí účetního výsledku hospodaření a základu daně, transformací účetního výsledku hospodaření na základ daně a zaobírá se jaký daňový dopad a vliv jednotlivé benefity mají na účetní výsledek hospodaření a základ daně podniku. Teoretická část vychází v první řadě z ustanovení příslušných zákonů a z nařízení vyhlášek České republiky pro rok 2016 a z příslušné literatury, která se vybraným tématem zabývá.

Praktická část analyzuje současný stav nabízených zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti, avšak společnost si nepřeje být zveřejněna. Dále pomocí dotazníkové šetření zjišťuje, jak jsou zaměstnanci spokojeni s nabídkou výhod a jejich preference. Na analýzu současného stavu zaměstnaneckých výhod a na výsledky dotazníkového šetření navazují návrhy a doporučení, které povedou ke zlepšení současné situace v dané společnosti v souladu s cílem minimalizovat nákladové a daňové zatížení společnosti.

3 Zaměstnanecké benefity podle právních předpisů

Jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů se řídí zákoníkem práce (dále jen ZP), zákonem o daních z příjmu (dále jen ZDP) a zákonem o pojistném na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění.

3.1 Zaměstnanecké výhody z hlediska zákoníku práce

ZP je založen na filozofii „co není zakázáno, je dovoleno“, zaměstnavateli poskytuje možnost nadlimitního plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů, které nabízí zaměstnancům (Macháček, 2013).

3.2 Zaměstnanecké výhody z hlediska zákona o daních z příjmu

Při posuzování daňového řešení zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnanec je nutno brát v potaz, zda se jedná o příjem, který je u zaměstnance předmětem daně či nikoliv, nebo zda se jedná o osvobozený příjem od daně z příjmu ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 ZDP. Na straně zaměstnavatele se posuzuje, zda se jedná o daňově účinný nebo neúčinný náklad (Macháček, 2013).

3.3 Zaměstnanecké výhody z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění

Pokud v rámci poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, a to v případě peněžního i nepeněžního příjmu zaměstnance, bude příjem zahrnován do vyměřovacího základu zaměstnance podle znění § 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a podle znění § 3 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, bude základ daně (superhrubá mzda zaměstnance) pro výpočet daně z příjmů sazbou 15 % navýšen nejen o výši nepeněžního či peněžního příjmu, ale i o částku 34 % z tohoto nepeněžního či peněžního příjmu, tedy o částku sociálního a zdravotního pojištění, které hradí za zaměstnance zaměstnavatel (Macháček, 2013).

Z toho vyplývá, že pokud u zaměstnance bude benefit podléhat dani z příjmu ze závislé činnosti, zaměstnavatel bude mít s benefitem spojené i náklady na sociální a zdravotní pojištění. Ty si ovšem smí taktéž zahrnout do daňově účinných nákladů při včasném zaplacením podle § 24 odst. 2 písm. f) ZDP.

4 Druhy zaměstnaneckých benefitů

4.1 Stravování

K nejrozšířenějším zaměstnaneckým benefitům patří stravování v různých formách, mezi které Macháček (2013) uvádí:

- a) vlastní kuchyni s jídelnou provozovanou zaměstnavatelem,
- b) zajištění stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů nebo
- c) poskytnutí stravenek.

Pracovněprávní podmínky stravování upravuje § 236 ZP. Dle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen zaměstnancům umožnit stravování ve všech směnách (s výjimkou zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu). Zaměstnavatel má povinnost umožnit zaměstnancům stravování, nikoliv povinnost stravování zajistit.

Cenově výhodné stravování může s ustanovením § 236 odst. 3 ZP zaměstnavatel poskytnout i bývalým zaměstnancům, kteří u něj pracovali před odchodem do starobního důchodu, zaměstnancům čerpající dovolenou a zaměstnancům při dočasné pracovní neschopnosti, pokud to bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Daňové řešení – zaměstnanec

Příspěvek od zaměstnavatele na stravování přináší zaměstnanci nepeněžitý příjem, který je od daně z příjmů osvobozen. Osvobození na základě § 6 odst. 9 písm. b) ZDP se vztahuje:

- na hodnotu stravování jako nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem svým zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.

Poskytnuté stravenky buď za úplaty, která je nižší než nominální hodnota stravenky, anebo je zaměstnavatel nabídne zaměstnancům bezplatně, pak celá nominální hodnota stravenky je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Avšak peněžní příspěvek od zaměstnavatele zaměstnancům k úhradě stravování se na straně zaměstnance jedná o peněžní plnění (příjem) podléhající zdanění v příslušném měsíci. Rovněž tento peněžní příjem vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Macháček, 2013).

Daňové řešení - zaměstnavatel

Pokud zaměstnavatel provozuje a vlastní kuchyni s jídelnou jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP daňově účinnými náklady výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení kromě potravin. Výdaje (náklady) na potraviny jsou hrazeny

ze FKSP, sociálního fondu, ze zisku (příjmu) zaměstnavatele po zdanění nebo na vrub daňově neúčinných nákladů (Macháček, 2014).

Zaměstnavatel se nedaňově účinným nákladům za potraviny může vyvarovat, jestliže bude od svých zaměstnanců požadovat peněžní částku za oběd rovnou alespoň potravinám, z nichž oběd uvaří. S použitím ustanovení § 24 odst. 2 písm. zc) ZDP se spotřebované potraviny učiní daňově účinnými náklady, když výnosy získané od zaměstnanců za oběd pokryjí hodnotu spotřebovaných potravin (Brychta, 2011).

U zajištění stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů či poskytnutí stravenek v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP pro zaměstnavatele jsou příspěvky daňově účinným nákladem až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP (tj. pro zaměstnance státního sektoru) při trvání pracovní cesty pět až dvanáct hodin. Krbečková a Plesníková (2014) uvádí, že nad rámec nedaňově účinných nákladů podle zákona o daních z příjmu lze přispívat na závodní stravování z prostředků fondu v souladu s § 7 vyhlášky č. 114/2002 Sb.

Zaměstnavatel si smí příspěvek na stravování uplatnit jako daňově účinný náklad, pokud přítomnost zaměstnance během stanovené pracovní směny trvá aspoň tři hodiny. Příspěvek nelze uplatnit za zaměstnance, kterému v průběhu pracovní směny vznikl nárok na stravné v souvislosti s pracovní cestou zaměstnance podle ZP (Macháček, 2013).

4.2 Doplnkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Příspěvky na doplňkové penzijní spoření (dále jen DPS), které do roku 2012 bylo možno sjednat jako penzijní připojištění, a soukromé životní pojištění od zaměstnavatele účinně zaměstnance motivuje a je jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance výhodnější než prosté zvyšování mzdy.

Daňové řešení – zaměstnanec

Pro zaměstnance od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou příspěvky od zaměstnavatele na DPS, penzijní připojištění nebo na soukromé životní pojištění v celkovém úhrnu 30 000 Kč ročně osvobozeny dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP, jako:

- příspěvek na penzijní připojištění se stáním příspěvkem poukázaný na účet zaměstnance u penzijní společnosti,
- příspěvek na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet zaměstnance u penzijní společnosti,
- příspěvek na penzijní pojištění poukázaný ve prospěch zaměstnance na penzijní pojištění (podmínky penzijního pojištění – výplata plnění poskytnuta až po uplynutí 60 kalendářních měsíců, nejdříve však po dosažení 60 let),
- příspěvek na pojistné (pro případ dožití, smrti nebo dožití nebo na důchodového pojištění), které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance.

Pokud příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na DPS nebo na soukromé životní pojištění, popřípadě kombinace dvou nebo tří příspěvků překročí hranici 30 000 Kč, bude v příslušném měsíci, kdy částka překročí stanovený limit, připočtena nadlimitní výše příspěvku ke zdanitelné mzdě zaměstnance a také bude vstupovat do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Taktéž daňové zvýhodnění u zaměstnance nelze uplatnit v případě finančního příspěvku od zaměstnavatele, který by zaměstnanec odvedl sám na příslušný účet u penzijní společnosti nebo pojišťovny (Macháček, 2013).

Daňové řešení – zaměstnavatel

Podle znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP musí být příspěvek na DPS, penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění sjednán v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo v jiné smlouvě. Pokud je podmínka splněna, zaměstnavatel si smí zahrnout výdaj související s příspěvkem bez ohledu na jeho výši do daňově účinných nákladů (Macháček, 2014).

4.3 Osobní automobil i pro soukromé účely

V praxi se čím dál častěji stává, že zaměstnavatel poskytuje bezplatně svému zaměstnanci automobil, který může zaměstnanec používat nejen ke své práci, ale i pro soukromé účely.

Daňové řešení – zaměstnanec

V § 6 odst. 6 ZDP najdeme, že pro zaměstnance se považuje 1% ze vstupní ceny (cena včetně DPH) motorového vozidla za příjem za každý započatý kalendářní měsíc, kdy zaměstnanec využil automobil i k soukromým účelům. Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v jednom kalendářním měsíci postupně za sebou více motorových vozidel, bere se 1% z vyšší vstupní ceny motorového vozidla. Zda, ale půjčí více motorových vozidel současně v jednom kalendářním měsíci, bere se 1% z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel. Je-li však částka, která se posuzuje jako příjem menší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance 1 000 Kč.

Daňové řešení – zaměstnavatel

Z bodu 27 pokynu GFŘ č. D-6 k § 24 odst. 2 ZDP vyplývá, že náklady související s automobilem, mezi které Macháček (2014) uvádí odpisy, náklady na opravy a udržování vozidla, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění, náklady na garážování vozidla, jsou u zaměstnavatele daňově účinné v plné výši a nedochází k jejich daňovému krácení v poměru ujetých kilometrů pro podnikatelské účely k celkovému počtu ujetých kilometrů včetně soukromých jízd. Přitom výdaje za pohonné hmoty jsou daňově účinným nákladem pouze při použití vozidla pro služební účely. Zaměstnanec si sám hradí výdaje na pohonné hmoty pro soukromé účely a pro zaměstnavatele jsou daňově neúčinným nákladem. Pokud by zaměstnanec výdaje na pohonné hmoty neuhradil a zaměstnavatel by považoval

jejich úhradu za benefit, může si při sjednání tohoto nároku v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě dle § 24 odst. 2. písm. j) bod 5 ZDP příspěvek zahrnout do daňově účinných nákladů (Macháček, 2013).

4.4 Poskytnutí nápojů a občerstvení

Mezi zaměstnanecké benefity patří i poskytnutí nápojů a občerstvení na pracovišti. Nápoje se člení na nealkoholické nápoje na pracovišti a na nápoje k ochraně zdraví před účinky tepelné zátěže či zátěže chladem. Podmínky a objem poskytnutých ochranných nápojů se zabývá § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

Daňové řešení – zaměstnanec

Pokud se jedná o nepeněžní plnění hodnota poskytnutých nápojů či občerstvení je osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 9. písm. b) a písm. c) ZDP. Zatímco peněžní plnění je součástí zdanitelné mzdy zaměstnance a také se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Macháček, 2013).

Podle znění § 6 odst. 7 písm. b) ZDP ochranné nápoje v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem se nepovažují za příjem ze závislé činnosti, tudíž jsou od daně z příjmů osvobozeny.

Daňové řešení – zaměstnavatel

U poskytování občerstvení se u zaměstnavatele vždy hovoří o daňově neúčinném nákladu na základě ustanovení § 25 odst. 1 písm. t) ZDP ať už se jedná o nepeněžní či peněžní plnění. Nelze zde využít znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP (Macháček, 2014).

Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti jako nepeněžité plnění pro zaměstnavatele představuje daňově neúčinný náklad v rámci ustanovení § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP. Avšak, jak uvádí Macháček (2013), pokud poskytne zaměstnavatel finanční příspěvek, aby si zaměstnanci zakoupili nealkoholické nápoje ke spotřebě na pracovišti sami, může zaměstnavatel využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, což pro zaměstnavatele představuje daňově účinný náklad v případě sjednání peněžního plnění v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

Výdaje (náklady) na ochranné nápoje lze uplatnit v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy u zaměstnavatele jako daňově účinný náklad podle § 24 odst. 2. písm. j) bod 1 ZDP. Daňově účinným nákladem jsou rovněž vynaložené výdaje zaměstnavatelem na pitnou vodu podle znění § 53 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. (Macháček, 2013).

4.5 Ochranné pracovní prostředky, pracovní oblečení

Ochranné pracovní prostředky považovány za benefit nejsou, zaměstnavateli ze zákona vyplývají povinnosti vůči zaměstnancům a jejich ochraně zdraví při práci. Technické požadavky na osobní ochranné prostředky stanoví nařízení vlády č. 21/2003 Sb. Avšak pokud se jedná o pracovní oblečení, které k ochraně zdraví při práci neslouží, a přesto je zaměstnavatel zaměstnancům nabízí, již se o benefitu hovoří. Dalšími typy pracovního oblečení v rámci výhod jsou i stejnokroje zaměstnanců, avšak v praxi zde často nastávají problémy se zaměnitelností s běžným občanským oblečením.

Daňové řešení – zaměstnanec

Podle § 6 odst. 7 písm. b) ZDP předmětem daně není:

- hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků,
- hodnota nákladů na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků, oděvů a obuvi,
- hodnota poskytovaných stejnokrojů, včetně příspěvků na jejich udržování,
- hodnota pracovního oblečení pro výkon v zaměstnání určené zaměstnavatelem, včetně příspěvků na jeho udržování.

Z toho plyne, že zaměstnanci nevzniká žádný příjem ze závislé činnosti a ani hodnota ochranných pracovních prostředků a pracovního oblečení nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Daňové řešení – zaměstnavatel

Zaměstnavatel si hodnoty ochranných pracovních prostředků, pracovního oblečení a obuvi při zahrnutí nároku v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě smí podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP uplatnit jako daňově účinné náklady (Pelc, 2011).

4.6 Kultura, sport, rekreace – nepeněžní plnění

Mezi nepeněžní plnění od zaměstnavatele v rámci kultury, sportu a rekreace zaměstnancům patří:

- zakoupení vstupenek na kulturní pořady včetně vstupenek na různá vystoupení tuzemských a zahraničních kulturních osobností,
- zakoupení vstupenek resp. permanentek do sportovních zařízení (např. bazény, fitness centra, aquaparky, masážní salony nebo posilovny)
- zakoupení permanentek do divadla,
- zakoupení vstupenek na sportovní akce,

- úhrada tuzemské a zahraniční rekreace zaměstnance cestovní kanceláři,
- poskytnutí poukázek na nákup zdravotnického zboží (vitamíny) nebo na poskytnutí služby apod. (Macháček, 2013).

Daňové řešení – zaměstnanec

Nepeněžitě plnění od zaměstnavatele představuje u zaměstnance dle ustanovení § 6 odst. 9. písm. d) ZDP od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobození. Zákon osvobozenou výši příspěvku omezuje pouze u rekreace a zájezdu, kde u zaměstnance je osvobozeno od daně z příjmů nepeněžitě plnění v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období.

Daňové řešení – zaměstnavatel

§ 25 odst. 1 písm. h) ZDP hovoří o tom, že u nepeněžitě plnění poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnancům představuje pro zaměstnavatele vždy bez ohledu na výši příspěvku nedaňově účinný náklad. Zaměstnavatel nemůže využít znění zákona § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a proto často využívá možnost úhrady z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění (Macháček, 2014).

4.7 Nepeněžní dary

Zaměstnavatel dle § 14 vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb smí zaměstnancům poskytovat věcné nebo nepeněžní dary:

- za mimořádnou osobní aktivitu zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele (např. pomoc při požáru či živelné události),
- při pracovních výročí 20 let a každých 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele,
- při životních výročí, nejdříve v 50 let a poté každých dalších 5 let věku,
- při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu (Krbečková a Plesníková, 2014).

Daňové řešení – zaměstnanec

S ustanovením § 6 odst. 9 písm. g) ZDP je hodnota nepeněžního bezúplatného plnění do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnavatele od daně z příjmů ze závislé činnosti zaměstnance osvobozena. Osvobození se váže pouze na nepeněžitě bezúplatné plnění hrazené ze zdrojů FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění nebo se účtu na vrub nedaňově účinných nákladů. V případě peněžního daru nebo nesplnění limitu daného zákonem, se rozdíl stane součástí mzdy zaměstnance a vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Brychta a spol., 2015).

Daňové řešení – zaměstnavatel

Situace u zaměstnavatele je v podstatě stejná jako u nepeněžního plnění kultury, rekreace a sportu. Pokud bezúplatné plnění nehradí z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku (příjmu) po zdanění, musí zaměstnavatel výdaje vynaložené na nepeněžní dar zaznamenat jako nedaňově účinné náklady (Krbečková a Plesníková, 2014).

4.8 Nadlimitní cestovní náhrady

K významným zaměstnaneckým výhodám v dnešní době může patřit poskytnutí vyšších cestovních náhrad zaměstnancům z podnikatelské sféry při jejich tuzemských a zahraničních cestách. Z větší části poskytování cestovní náhrad je upraveno v ZP.

Mezi náhrady související s pracovní cestou zaměstnance je zaměstnavatel povinen poskytnout dle § 156 ZP:

- jízdní výdaje,
- výdaje za ubytování,
- stravovací výdaje,
- nutné vedlejší výdaje – mezi, který Macháček (2013) uvádí např. poplatky za úschovnu zavazadel, parkovné, mytí vozidla, apod.

Veškeré cestovní výdaje musí být doloženy potřebnými doklady zaměstnancem, jestliže příslušný doklad zaměstnanec nedoloží, zaměstnavatel smí o proplacení náhrady rozhodnout podle § 185 ZP (Koštejnová, 2014). Výjimku tvoří výdaje na stravování, které se stanovují paušálně a vyplývají z § 163, odst. 1 ZP pro zaměstnavatele z nestátní (podnikatelské) sféry a v § 176 odst. 1 ZP pro státní organizace.

Daňové řešení – zaměstnanec

U zaměstnance podle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP se cestovní výdaje do výše stanovené nebo umožněné zvláštním předpisem pro zaměstnance státní sféry nepovažují za předmět daně. Cestovní náhrady nad stanovený limit ZP, musí zaměstnanec zdanit ve své mzdě a také se vztahují k vyměřovacímu základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Pilařová, 2012).

Daňové řešení – zaměstnavatel

Podle § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP si zaměstnavatel může uplatnit do daňově účinných nákladů cestovní výdaje do výše stanovené v ZP. ZP nemá žádné horní limity pro běžné podnikatele a díky tomu si může zaměstnavatel podnikatelské sféry uplatnit do daňově účinných nákladů celou výši výdajů, v jaké je zaměstnanci vyplatí (Macháček, 2013).

4.9 Sleva na zboží, výrobky nebo služby

Jednou ze zaměstnaneckých výhod je rovněž prodej zboží, vyrobených výrobků či poskytnutí služeb zaměstnavatelem jeho zaměstnancům za cenu nižší, než jsou obvyklé ceny. Jedná se o případy kdy:

- zaměstnavatel nakoupí zboží, které následně prodá se slevou svým zaměstnancům,
- zaměstnavatel, prodá svým zaměstnancům vyrobené výrobky se slevou,
- zaměstnavatel poskytuje služby se slevou svým zaměstnancům,
- zaměstnavatel odprodá svým zaměstnancům použitý majetek zahrnutý obchodním majetku nebo v majetku firmy za výhodnější ceny (Macháček, 2013).

Daňové řešení – zaměstnanec

Poskytnutí slevy u zaměstnance se postupuje podle § 6 odst. 3 ZDP a půjde o zdanitelný příjem, a to ve výši rozdílu mezi cenou obvyklou a cenou, kterou zaměstnanec zaplatí za zboží, výrobky či služby. Částka, která představuje zdanitelný příjem, vstupuje rovněž do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Pelc, 2011).

Daňové řešení – zaměstnavatel

Macháček (2013) řadí mezi daňově účinné náklady zaměstnavatele:

- výrobní náklady na zhotovení výrobků prodaných za nižší ceny zaměstnancům,
- náklady spojené s poskytnutím služeb zaměstnancům,
- nákupní ceny zboží poskytnutého se slevou zaměstnancům,
- daňová zůstatková cena hmotného majetku prodaného se slevou zaměstnancům.

Jak uvádí Pelc (2011) prodej výrobků či služeb zaměstnanců vůči daňovému základu zaměstnavatele je irelevantní.

4.10 Doprava do zaměstnání a zpět

V některých případech zaměstnavatel proplácí cesty do zaměstnání a zpět formou příspěvku. Může se jednat o proplacení pohonných hmot automobilu při předložení dokladů o spotřebě, nákup předplacených jízdenek nebo také o vlastní doprava zařízenou zaměstnavatelem.

Daňové řešení – zaměstnanec

§ 6 odst. 9. písm. e) ZDP hovoří o osvobození bezplatných nebo zlevněných jízdenek, ale zaměstnavatel musí být provozovatelem veřejné dopravy. Další omezení ani osvobození v ZDP k nalezení není. Proto na straně zaměstnance se jedná ve výši

obvyklé ceny běžného jízdného o zdanitelný příjem ze závislé činnosti, který vchází do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění (Krbečková a Plesníková, 2014).

Daňové řešení - zaměstnavatel

Výdaje spojené s dopravou pro zaměstnavatele představují daňově účinné náklady a to při splnění podmínky, že toto nepeněžní nebo peněžní plnění zaměstnavatele je dohodnuto v kolektivní smlouvě, nebo stanoveno ve vnitřním předpisu dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP (Macháček, 2014).

4.11 Sociální výpomoc a bezúročná zápůjčka

Sociální výpomoc představuje jednorázovou nenávratnou půjčku, kterou zaměstnavatel smí poskytnout zaměstnanci při nouzovém vyhlášení stavu. Bezúročnou zápůjčku může zaměstnavatel poskytnout svým zaměstnancům, když se ocitnou v tíživé situaci nebo potřebují určitou sumu peněz.

Daňové řešení - zaměstnanec

Sociální výpomoc bude podle § 6 odst. 9 písm. o) ZDP osvobozeným příjmem u zaměstnance za splnění podmínek:

- jde o výpomoc do výše 500 000 Kč,
- je poskytnuta v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav,
- vyplácení příjmu z FKSP, sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub nedaňově účinným nákladům.

Vzniklé výdaje zaměstnavateli na poskytnutí sociální výpomoci hrazené na vrub daňově účinným nákladům nebo překročení zákonem stanovený limit je u zaměstnance zdanitelný příjem (Krbečková a Plesníková, 2014).

Podle § 6 odst. 9 písm. v) ZDP se v případě bezúročných půjček bude u zaměstnance osvobozen majetkový prospěch až do úhrnné výše jistin 300 000 Kč od jednoho zaměstnavatele. U zápůjček přesahující zákonem stanovený limit 300 000 Kč představuje na straně zaměstnance zdanitelný příjem ve výši úroku obvyklého. Zdanitelný příjem zaměstnance v rámci závislé činnosti se vypočte pouze z částky přesahující limit a zároveň se zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Truhlářová, 2015).

Pokyn GFŘ D-22 k § 6 odst. 9 písm. v) ZDP se zabývá definicí úroku obvyklého. V těchto případech lze označit za úrok, který je v daném čase běžně používán peněžními ústavy s přihlédnutím k výši, účelu či délce splácení (Brychta a spol., 2015).

Daňové řešení – zaměstnavatel

Zaměstnavatel sociální výpomoci a zápůjčky poskytuje svým zaměstnancům ze zdrojů FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmů) po jeho zdanění nebo na vrub nedaňově účinným nákladům (Krbečková a Plesníková, 2014).

4.12 Odborný rozvoj zaměstnanců

Do odborného rozvoje zaměstnanců se zahrnuje dle § 227 až 235 ZP zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. Odborný rozvoj je jeden z důležitých faktorů jak udržet krok s technologickým rozvojem a způsob jak efektivně investovat do budoucnosti podniku zvyšováním produktivity formou vzdělávání.

Daňové řešení – zaměstnanec

V souladu s § 6 odst. 9 písm. a) ZDP je u zaměstnance osvobozeným příjmem nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele a nepeněžní plnění na rekvalifikaci zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti. Osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, a nevztahuje se ani na peněžní plnění v této souvislosti zaměstnancům, Krbečková a Plesníková (2014) uvádějí například peněžní příspěvek na dopravu do vzdělávacího zařízení (nejedná-li se o pracovní cestu).

Od daně z příjmů ze závislé činnosti je taky osvobozeno podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům na odborný rozvoj nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění nebo na vrub nedaňově účinných nákladů, ve formě možnosti používat vzdělávací zařízení, předškolní zařízení nebo závodní knihovnu (Krbečková a Plesníková, 2014).

Do vyměřovacího základu pro odvod pojistného sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění se budou zahrnovat pouze peněžní příspěvky, které jsou zdanitelný příjmem.

Daňové řešení – zaměstnavatel

Daňově účinné náklady zaměstnavatele podle znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP jsou výdaje:

- na provoz vlastního vzdělávacího zařízení nebo
- výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnancům podle ZP a rekvalifikací zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti.

Daňově účinnými náklady jsou výdaje (náklady) na odborný rozvoj a rekvalifikaci zaměstnanců, pokud souvisejí s předmětem činnosti podnikatele a to v případě peněžního i nepeněžního plnění. Pokud zaměstnavatel poskytuje nepeněžní plnění na odborný rozvoj (vzdělávání) zaměstnanci, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, pak podle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2

ZDP tyto výdaje nejsou pro zaměstnavatele daňově účinným nákladem. Nelze zde využít znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tedy závazání se k úhradě např. v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo v pracovní smlouvě uzavřené se zaměstnancem. Znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP lze využít pouze, kdyby se jednalo o peněžní příspěvek zaměstnavatele k odbornému rozvoji zaměstnance (Macháček, 2014).

4.13 Přejídné ubytování

Zaměstnanci, kteří dojíždění do zaměstnání z neúnosné dálky, může zaměstnavatel v rámci benefitu nabídnout přechodné ubytování v okolí podniku. Tím zaměstnavatel může předejít ztrátě kvalifikovaných zaměstnanců.

Daňové řešení – zaměstnanec

Příspěvky od zaměstnavatele jako nepeněžní plnění na přechodné ubytování jsou podle § 6 odst. 9. písm. i) ZDP osvobozeny maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně od daně z příjmů ze závislé činnosti. Pro osvobození musí být splněna podmínka, že obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec trvalé bydliště. Osvobození se nevztahuje na ubytování při pracovní cestě.

Pokud však poskytne zaměstnavatel peněžní příspěvek zaměstnanci na bydlení, podlehe u zaměstnance zdanění z příjmů ze závislé činnosti a vstoupí do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění Macháčka (2013).

Daňové řešení – zaměstnavatel

Zaměstnavatel si smí uznat příspěvky (peněžní i nepeněžní) na poskytnutí přechodného ubytování do daňově účinných nákladů v rámci § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tedy zda příspěvky na přechodné ubytování vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní smlouvy (Brychta a spol., 2015).

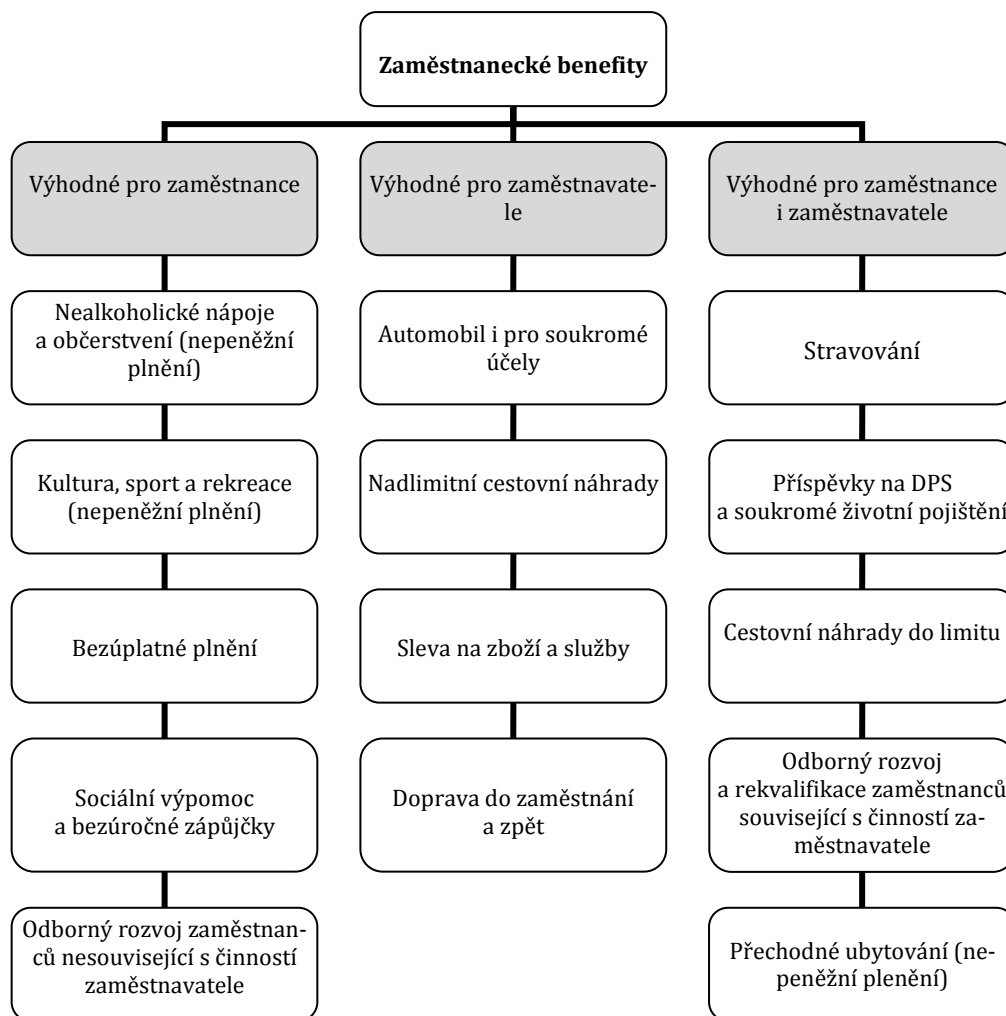
4.14 Shrnutí daňové výhodnosti zaměstnaneckých benefitů

Při posuzování daňového řešení zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnanec je nutno brát v potaz, zda se jedná o příjem, který je u zaměstnance předmětem daně či nikoliv, nebo zda se jedná o osvobozený příjem od daně z příjmu ze závislé činnosti. Na straně zaměstnavatele posuzujeme, zda se jedná o daňově účinný nebo neúčinný náklad.

Ne všechny zaměstnanecké benefity jsou vždy pro zaměstnance i zaměstnavatele z daňového hlediska výhodné. Lze tedy benefity rozdělit na tři skupiny:

1. výhodné pro zaměstnanec – příjmy z těchto benefitů jsou od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeny nebo nejsou předmětem daně,

2. výhodné pro zaměstnavatele – výdaje související s benefitem představují daňově účinné náklady,
3. výhodné pro zaměstnavatele i zaměstnance.



Obr. 1 Znárodnění výhodnosti zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance a zaměstnavatele

5 Daňový dopad a vliv benefitů na hospodářský výsledek a základ daně z příjmů podniku

5.1 Výsledek hospodaření a základ daně

Mezi účetním výsledkem hospodaření a základem daně je velký rozdíl. Účetní výsledek hospodaření získáme jako rozdíl zaúčtovaných výnosů (účty 6. účtové třídy) a nákladů (účty účtových skupin 50 až 58). Jeho předpisy jsou definovány účetními předpisy § 38a Vyhlášky 500/2003 Sb. (Pilařová a Pilátová, 2014).

Základ daně z příjmů právnických osob je definován jako rozdíl, o které příjmy, s výjimkou příjmů, které nejsou předmětem daně a příjmů osvobozených od daně, převyšují výdaje (náklady), a to při respektování jejich věcné a časové souvislosti v daném zdaňovacím období (Brychta a spol., 2015).

Pro zjištění základu daně dle § 23 odst. 2 písm. a) ZDP se vychází vždy z účetního výsledku hospodaření bez vlivu Mezinárodních účetních standardů, a to i u poplatníků, kterým § 19a zákon o účetnictví nařizuje účtování a sestavení účetní závěrky podle Mezinárodních účetních standardů, a dále bez vlivu účtové skupiny 59 (Pilařová a Pilátová, 2014).

5.2 Transformace výsledku hospodaření na základ daně

Úprava účetního výsledku hospodaření na daňový základ vychází z pravidel podle § 23 až § 25 ZDP.

Schéma transformace podle Štohla (2015):

$$\begin{array}{r} \text{Účetní výsledek hospodaření} \\ + \\ \text{Položky zvyšující výsledek hospodaření} \\ - \\ \text{Položky snižující výsledek hospodaření} \\ = \\ \text{Základ daně} \end{array}$$

Mezi položky zvyšující účetní výsledek hospodaření Dvořáková a kol. (2016) zahrnují:

- hodnoty zaúčtovaných, avšak daňově neúčinných nákladů,
- hodnoty nezaúčtovaných, ale
 - zdanitelných příjmů (výnosů) – o výnosech např. nebylo účtováno vůbec nebo ve špatné výši, nebo nebyla dodržena zásada věcné a časové souvislosti,

- zdanitelných rozdílů mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou je zboží či služba poskytována spojené osobě (viz § 23 odst. 7 ZDP),
- vzniklých nepeněžních příjmů, o kterých se neúčtuje,
- dodatečných neuhrazených dluhů po lhůtě splatnosti,

a mezi položky snižující účetní výsledek hospodaření:

- hodnoty nezaúčtovaných, avšak daňově účinných nákladů,
- částka zaplaceného tzv. polhůtního dluhu, který v předchozím zdaňovacím období hospodářský výsledek zvýšil,
- částky, které nesprávně zvyšují příjmy (výnosy),
- hodnota rozpuštění rezervy, jejíž tvorba nebyla daňově účinným nákladem.

Při posouzení daňově účinných a neúčinných nákladů je nutné u každého z nich posoudit, zda:

- slouží k podnikání, nikoliv k soukromé spotřebě podnikatele jako fyzické osobě, případně k soukromé spotřebě zaměstnanců,
- se náklad vztahuje k danému subjektu, či k jinému poplatníkovi (společníci často nerozlišují náklady, které připadají na podnikající fyzické osoby a na společnost, ve které jsou jedinými ze společníků),
- se jedná o náklad tohoto zdaňovacího období,
- náklad není uplatňován duplicitně (Pilařová a Pilátová, 2014).

5.3 Daňový dopad zaměstnaneckých benefitů na podnik

Zaměstnavatel nabízí zaměstnancům benefity, které pro něj představují daňově účinný i nedaňově účinný náklad. Rozdíl je v tom, že pokud se jedná o daňově účinný náklad, účetní výsledek hospodaření se snižuje a jeho snížená výše přes účetní výsledek hospodaření vstoupí do základu daně. Nedaňově účinný náklad naopak základ daně zvýší, jelikož je jednou z položek zvyšující účetní výsledek hospodaření.

Daňový dopad zaměstnaneckých výhod na podnik lze rozdělit do tří skupin. Do první skupiny lze zahrnout zaměstnanecké benefity, kde je daňová účinnost platná při zahrnutí nároku v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvě. Hovoří se o daňově účinných nákladech v rámci § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, mezi které se např. řadí:

- doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání,
- poskytování nealkoholických nápojů jako peněžní plnění,
- peněžní plnění v podobě výdajů na odborný rozvoj zaměstnanců pokud nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele,
- peněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití i rekreaci,
- příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na DPS, na penzijní pojištění a na životní pojištění zaměstnance bez omezení výše,
- přechodné ubytování.

Druhou skupinu tvoří zaměstnanecké výhody, které jsou v rámci ZDP vždy nedaňově účinné, zde patří:

- poskytování nealkoholických nápojů jako nepeněžní plnění,
- nepeněžní plnění výdajů na odborný rozvoj zaměstnanců pokud nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele,
- stravenky nad limit zaměstnavatele,
- nepeněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití i rekreaci,
- dary s vyloučením reklamních nebo propagačních předmětů,
- sociální výpomoc a bezúročná zápůjčky zaměstnancům.

A poslední třetí skupinou jsou výhody, které jsou daňově účinné pro zaměstnavatele. Podrobný popis daňového dopadu zaměstnaneckých výhod ze strany zaměstnavatele je již popsán ve 3. kapitole a přehledné shrnutí v podobě tabulky je k nalezení v Příloze A.

6 Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti

Následující kapitola o systému zaměstnaneckých benefitů vychází z reálně fungujícího rodinného podniku. Jedná se o výrobně-obchodní společnost, která umožnila přístup ke všem potřebným údajům pro zpracování této práce. Avšak kvůli konkurenčnímu prostředí si nepřeje být jmenována.

Vystupuje pod právní formou společnost s ručením omezením a je plátce DPH. Na českém trhu působí dvacet pět let. V současné době ve společnosti pracuje 31 stálých zaměstnanců. Společnost vytváří sociální fond ze zisku, ze kterého jsou hrazeny nedaňově účinné výdaje (náklady).

6.1 Zaměstnanecké benefity společnosti

V současné době společnost nabízí deset fixních zaměstnaneckých benefitů, přičemž dva z toho jsou určeny pouze pro jednatele společnosti.

6.1.1 Stravování

Nárok na stravu má každý zaměstnanec, který má platně uzavřenou smlouvou se zaměstnavatelem (na dobu určitou či neurčitou), při odpracování 5 hodin (upraveno ve vnitropodnikové směrnici společnosti).

Společnost využívá dovozu jídla od jiného subjektu, které poté podává ve vlastní jídelně. Cena jednoho pokrmu činí 60 Kč, přitom společnost přispívá 40 Kč a zbylých 20 Kč strhává zaměstnanci přímo ze mzdy. Do daňově účinných nákladů si smí společnost zahrnout 55 % z hodnoty pokrmu, tedy 33 Kč, 7 Kč společnost hradí ze sociálního fondu.

6.1.2 Příspěvek na DPS a soukromé životní pojištění

Společnost přispívá zaměstnanci buď na penzijní připojištění se státním příspěvkem/DPS nebo na soukromé životní pojištění formou nepeněžního plnění na osobní účet zaměstnance u příslušné penzijní společnosti nebo u příslušné pojišťovny. Je na zvážení každého zaměstnance, který příspěvek bude preferovat. Avšak podmínkou pro nárok na příspěvek si musí zaměstnanec sám na vybraný druh penzijního připojištění/DPS nebo životního pojištění přispívat částkou alespoň 300 Kč měsíčně. Výše příspěvku od zaměstnavatele se odvíjí od počtu odpracovaných měsíců ve společnosti.

Tab. 1 Výše měsíčního příspěvku

Počet odpracovaných měsíců ve společnosti	Měsíční částka příspěvku
0-12 měsíců	600 Kč
13-24 měsíců	800 Kč
25 a více měsíců	1 000 Kč

Zdroj: Vnitřní předpis společnosti

Společnost požaduje od zaměstnanců kopie smluv o penzijním pojištění se státním příspěvkem/DPS nebo o soukromém životním pojištění k doložení oprávněnosti na příspěvek od zaměstnavatele v souladu s vnitřním předpisem společnosti.

Společnost splňuje podmínky zakotvení příspěvku zaměstnanci na penzijní připojištění/DPS a na soukromé životní pojištění ve vnitřním předpisu, proto poskytnutý příspěvek může zahrnout podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP do daňově účinných nákladů.

6.1.3 Nepeněžní dary

Nepeněžní bezúplatná plnění jsou hrazeny ze sociálního fondu společnosti ve dvou případech:

- při životním jubileu 50, 55 a 60 let,
- při prvním odchodu do starobního důchodu.

Hodnota daru činí 1 500 – 2 000 Kč. Horní hranice je z důvodu osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP, tedy aby zaměstnanci částka nevstoupovala do hrubé mzdy a nebyla součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

6.1.4 Pracovní obuv a oblečení

Společnost se ve vnitřním předpisu zavázala, že zaměstnancům ve výrobním procesu zajišťuje pracovní obuv a oblečení formou nepeněžního plnění. Oblečení poskytuje v podobě pracovních blůz a montérek opatřené logem. Výdaje na pracovní prostředky dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP si zahrnuje do daňově účinných nákladů.

6.1.5 Pitná voda a nealkoholické nápoje

V celém areálu společnosti je k dispozici pitná voda z kohoutku. I přesto společnost poskytuje všem zaměstnancům pitnou vodu v barelech. Daňovou účinnost výdajů na zajištění pitné vody nekomplikuje souběh nákupu pitné vody v barelech s možností konzumace kohoutkové pitné vody. Společnost si proto oba výdaje zahrnuje do daňově účinných nákladů dle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP.

6.1.6 Sleva na výrobky

Zaměstnanci mají možnost si od společnosti odkoupit výrobky. Cena, kterou zaplatí zaměstnanci je snížena o 25 % od ceny obvyklé, kterou zaplatí zákazník.

Společnost si do daňově účinných nákladů zahrnuje již výdaje související s výrobou výrobku (výrobní náklady).

6.1.7 Reklamní předměty

Společnost daruje zaměstnancům jednou za rok reklamní předměty opatřené logem. Ve většině případů se jedná o trika firemní barvy s logem, mikiny, pokrývku hlavy nebo i malé drobnosti jako propisovací tužka, psací blok a mnoho další. Každý rok společnost strukturu reklamních předmětů mění. Tento benefit odebírá každý zaměstnanec, jelikož společnost to spíše považuje za poskytnutí daru, i když v rámci ZDP se reklamní předměty za dar nepovažují.

Jelikož se jedná o předměty opatřené jménem a ochrannou známkou, může společnost podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP výdaje zahrnout do daňově účinných nákladů při splnění podmínky, že hodnota jednotkové ceny reklamního předmětu nesmí přesáhnout 500 Kč bez DPH.

6.1.8 Třináctá mzda

Ve vnitřním předpisu se společnost zavazuje k vyplácení třinácté mzdy zaměstnancům spolu s běžnou mzdou za měsíc listopad.

Jelikož třináctá mzda je zahrnuta ve vnitřním předpisu, pro společnost je tedy daňově účinným nákladem podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

6.1.9 Benefity pro jednatele společnosti

Automobil pro služební i soukromé účely

Společnost poskytuje jednatelům společnosti automobil pro služební i osobní účely. Do daňově účinných nákladů si zahrnuje výdaje na pohonné hmoty pouze ze služebních cest. Pohonné hmoty ze soukromých jízd si jednatel musí uhradit sám. K služebním cestám společnost vede knihu jízd, aby byly jasně prokazatelné daňově účinné náklady při kontrole.

Mobilní telefon

Společnost nabízí jednatelům společnosti jako benefit mobilní telefon. Ve vnitropodnikové směrnici společnosti je stanoveno, že na základě měsíčního výpisu budou služební hovory proplacené společností a soukromé hovory si jednatel musí platit sám. Společnost si tak smí částku za služební hovory zahrnout do daňově účinných nákladů.

6.2 Shrnutí daňového dopadu benefitů na společnost

V následující tabulce jsou shrnuty benefity, které zkoumaná společnost nabízí svým zaměstnancům, a jejich daňový dopad na společnost.

Tab. 2 Daňový dopad poskytovaných benefitů na společnost

Poskytované benefity		Daňová účinnost nákladů	Sociální fond
Stravování	55 %	ANO	-
	12 %	-	ANO
Příspěvek na DPS a soukromé životní pojištění		ANO	-
Nepeněžní dary		-	ANO
Pracovní obuv a oblečení		ANO	-
Pitná voda a nealkoholické nápoje		ANO	-
Sleva na výrobky		-	-
Reklamní předměty		ANO	-
Třináctá mzda		ANO	-
Automobil pro služební i soukromé účely – pohonné hmoty		ANO	-
Mobilní telefon		Ano	-

Lze si povšimnout, že ve společnosti převládají benefity, které si zahrnuje do daňově účinných nákladů.

7 Dotazníkové šetření

Pro dotazníkové šetření sloužil jako nástroj dotazník, jehož hlavní cílem bylo zjistit spokojenost zaměstnanců se současným stavem poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, preference zaměstnanců a nedostatky výhod. Na základě výsledků dotazníkového průzkumu navrhnout optimalizaci zaměstnaneckých benefitů s cílem minimalizovat nákladové a daňové zatížení společnosti.

Dotazníky byly rozdány zaměstnancům ve výrobním oddělení, kde je zaměstnáno 25 pracovníků, což představuje téměř 81 % z celkového počtu zaměstnanců ve společnosti. Vyplněných dotazníků zpět bylo 23, což představuje 92 % dotazovaných.

7.1 Sestavení dotazníku

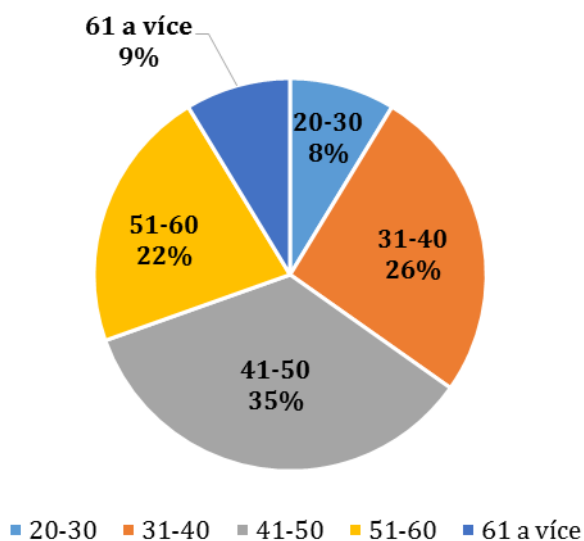
Dotazník (viz Příloha B) se skládá ze dvou pomyslných částí. První část se skládá pouze ze dvou otázek, které odhalily základní informace respondentů, konkrétně pohlaví a věk. Tyhle základní informace do dotazníku byly zahrnuty z důvodu sledování různých preferencí jednotlivců. Druhá část obsahuje devět otázek, které mají za úkol postupně od respondentů zjistit:

- benefity, které využívají nejvíce,
- nejvíce preferovanou výhodu,
- zbytečnou výhodu,
- vnímání důležitosti výhod, které zaměstnavatel poskytuje i které nabízeny nejsou,
- postradatelnou výhodu,
- spokojenost s nabídkou benefitů od zaměstnavatele,
- informativnost o výhodách.

7.2 Vyhodnocení dotazníků

První informace odhalily pohlaví a věk respondenta. Bylo zjištěno, že ve společnosti ve výrobní procesu je 100% zastoupení mužů. Ženy nacházejí ve společnosti uplatnění pouze na pozicích administrativních pracovníků, které součástí dotazníkového průzkumu nebyly.

Věkové zastoupení zobrazuje následující graf.



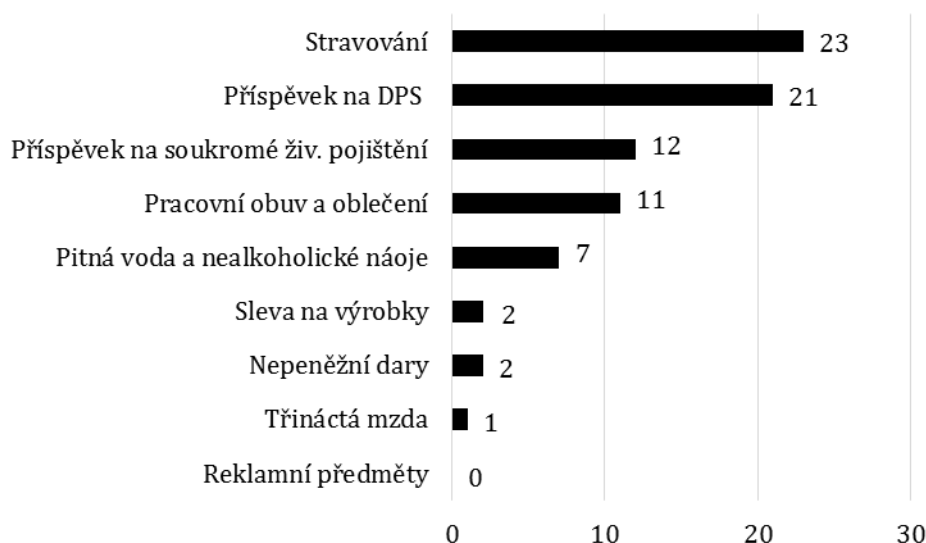
Graf 1 Věkové rozdělení respondentů [v letech]

Nejmenší věkové zastoupení je v rozmezí 20-30let, pomineme věkovou skupinu 61 let a více, jelikož zaměstnanci ve věku 63 let a více dosahují důchodového věku a odcházejí do penze. Společnost zaměstnává pouze jednoho zaměstnance v penzi, který ještě nevyužil odchodu do důchodu a ve společnosti zůstal pracovat nadále. Největší zastoupení mají zaměstnanci ve věku 41-50 let. Zbývající věkové skupiny 31-40 let a 51-60 let jsou téměř rovnoměrně zastoupené.

Po zpracování základních informací následují jednotlivé otázky, kterými se respondenti postupně zabývali.

Otázka č. 1: Vyjmenujete, jaké benefity jsou poskytovány Vaším zaměstnavatelem.

Tahle otázka byla zaměřena na to, zda si zaměstnanec vzpomene na nějaký z nabízených benefitů zaměstnavatelem, což i souvisí s vědomím zaměstnance k oprávnění čerpat výhody. Respondenti byli požádáni, aby odpovídali na otázku ihned na úvodní straně a dále se již k ní nevraceli, jelikož následujícími otázkami mohli být ovlivněni, což bylo pro otázku nežádoucí.



Graf 2 Benefity, které respondenti vyjmenovali

Všichni zaměstnanci si vzpomněli na stravování. Většina zaměstnanců uvedla příspěvek na DPS, polovina pracovní obuv, oblečení a příspěvek na soukromé životní pojištění. Ostatní benefity byly zaznamenány jen zřídka, což může poukazovat na to, že zaměstnanci si nejsou vědomi, že čerpají výhody, které zaměstnavatel není zákonem povinen poskytovat.

Otázka č. 2: Míra využití poskytovaných benefitů zaměstnavatelem.

Zde byla zaměstnancům předložena tabulka s poskytovanými benefity od jejich zaměstnavatele. Měli zde určit, jak moc daný benefit využívají na škále od 1 do 4, kde hodnoty čísel znamenají:

- 1 – benefit využívám plně,
- 2 – benefit spíše využívám,
- 3 – benefit spíše nevyžívám,
- 4 – benefit nevyžívám vůbec.

Lze tedy podotknout, že čím je hodnota bližší k číslu 1 benefit zaměstnanci využívají a naopak, čím je hodnota bližší k číslu 4 zaměstnanci benefit nevyžívají.

Tab. 3 Míra využití zaměstnaneckých benefitů

Poskytované benefity	Míra využití
Třináctá mzda	1,0
Reklamní předměty	1,0
Pracovní obuv a oblečení	1,1
Příspěvek na DPS	1,7
Stravování	1,8
Pitná voda a nealkoholické nápoje	1,9
Příspěvek na soukromé životní pojištění	3,3
Sleva na výrobky	3,3
Nepeněžní dary	3,6

Největší míru využití má třináctá mzda, tedy mzda navíc, kterou využívají všichni zaměstnanci, a reklamní předměty. Velkou míru využití má také pracovní obuv a oblečení a příspěvek na DPS. Pracovní obuv a oblečení je nezbytná pro výkon ve výrobní činnosti a proto je taky patrné, že ji velká část zaměstnanců využívá. U reklamních předmětů to má firma nastavené jinak, jelikož to spíše považuje jako poskytnutí daru v rámci reklamních předmětů, tak je zde zcela samozřejmé přijetí všemi zaměstnanci. Stravování a pitnou vodu využívá většina zaměstnanců. Z dotazníků vyplývá, že pitnou vodu využívají spíše zaměstnanci ve věku 51-60 let.

Nejméně využívanými výhodami jsou sleva na výrobky a nepeněžní dary. U slev na výrobky může být příčinou, že ne všem zaměstnancům vyhovují vyrobené výrobky. Důvody nízkého hodnocení nepeněžní daru mohly být díky tomu, že podmínky pro poskytnutí benefitu jsou velmi jednoznačné.

Otázka č. 3: Využíváte příspěvek na DPS nebo na soukromé životní pojištění?

Otázka byla součástí využití benefitů, jen byla specificky zaměřena pouze na příspěvky DPS a soukromého životního pojištění. Jejím úkolem bylo zjistit, který z příspěvků zaměstnanci využívají více nebo zda využívají oba současně.

Tab. 4 Celkové využití DPS a soukromého životního pojištění

	Počet odpovědí	Relativní četnost odpovědí
Doplňkové penzijní spoření	19	70 %
Soukromé životní pojištění	7	26 %
Žádný příspěvek	1	4 %

Celkový počet zaměstnanců, kteří využívají příspěvek na DPS je 70 % (19 lidí) a soukromé životní pojištění pouze 26 % (7 lidí).

Tab. 5 Rozčlenění využití příspěvku na DPS nebo na soukromé životní pojištění

	Počet odpovědí	Relativní četnost odpovědí
Doplňkové penzijní spoření	15	65 %
Soukromé životní pojištění	3	13 %
Oba současně	4	18 %
Žádný příspěvek	1	4 %

65 % zaměstnanců využívá pouze příspěvek na DPS a 13 % pouze příspěvek na soukromé životní pojištění. Z malé části zaměstnanci využívají příspěvek na obě možnosti. Pouze jeden respondent, který ve společnosti pracuje, přestože dosáhl důchodového věku, nevyužívá ani jednu možnost příspěvku. Příspěvek na životní pojištění preferuje mladší generace zaměstnanců, jedná se o věkovou kategorii 20-40 let. Zatímco věkové skupiny od 43 let více preferují příspěvek DPS. Může to být zapříčiněno díky tomu, že lidé od věku 43 let začínají myslet na spoření na stáří. Přičemž mladí lidé raději využijí soukromé životní pojištění, jelikož potřebují zajistit své závazky, rodinu před tragickými nehodami (např. před smrtí).

Otázka č. 4: Kterou z výhod preferujete nejvíce, z těch které využíváte?

Respondenti měli určit pouze jednu výhodu, kterou nejvíce preferují, z těch které využívají.

Tab. 6 Respondenty nejvíce preferované benefity

Zaměstnanecký benefit	Počet odpovědí	Relativní četnost odpovědí
Stravování	10	44 %
Příspěvek na DPS	7	30 %
Třináctá mzda	5	22 %
Pracovní obuv a oblečení	1	4 %

Nejvíce preferovanou výhodou je stravování, které uvedlo 44 % dotazovaných. Hned po ní následuje příspěvek na DPS a třináctá mzda. Pouze jedna odpověď byla zaznamenána u pracovní obuvi a oblečení. Důvodem, proč tomu tak je, může být, že zaměstnanci tuhle výhodu berou jako samozřejmost, i když zákon zaměstnavateli ne vždy tuhle povinnosti nařizuje. Platí, že zaměstnavatel není povinen poskytovat pracovní obuv a oděv zaměstnancům automaticky, ale až po vyhodnocení rizik a podmínek výkonu v konkrétním případě.

Otázka č. 5: Jakou výhodu z nabídky Vašeho zaměstnavatele považujete za zbytečnou?

Respondenti měli napsat, kterou výhodu od zaměstnavatele považují za zbytečnou. Nebyli zde omezeni minimálním ani maximálním počtem odpovědí. U poloviny respondentů zazněli až dvě odpovědi a u druhé poloviny pouze jedna odpověď.

Tab. 7 Zbytečné výhody vnímané respondenty

Zaměstnanecký benefit	Počet odpovědí	Relativní četnost odpovědí
Nepeněžní dary	15	42 %
Sleva na výrobky	11	31 %
Reklamní předměty	7	19 %
Pitná voda a nealkoholické nápoje	3	8 %

Za zbytečnou výhodu zaměstnanci považují nepeněžní dary, u kterých bylo zaznamenáno 15 odpovědí, což představuje 42 % dotazovaných. Za druhou zbytečnou výhodu zaměstnanci zvolili slevy na výrobky. Nepeněžní dary zaznamenávali většinou zaměstnanci ve věkové kategorii 45 let a více, přičemž právě oni brzy budou mít nárok benefit čerpat, tedy dosáhnou příslušného jubilea 50, 55, či 60 let. Zbytečnost u slev na výrobky může být způsobena tím, že ne všem zaměstnancům vyhovují vyrobené výrobky.

Otázka č. 6: Jak vnímáte důležitost benefitů?

Otázka je rozdělena na dvě části a týká se toho, jak respondenti vnímají důležitost zaměstnaneckých benefitů. V první části hodnotili benefity poskytované zaměstnavatelem a v druhé části benefity, které společnost nenabízí. Stupnice hodnocení byla následující:

- 1 – určitě důležitý,
- 2 – spíše důležitý,
- 3 – nevím,
- 4 – spíše nedůležitý,
- 5 – určitě nedůležitý.

Lze tedy říct, že čím je hodnota bližší k číslu 1, je benefit považován za důležitým a naopak, čím je hodnota bližší k číslu 5, zaměstnanci benefit považují za nedůležitý.

Výsledky z první části, kde respondenti hodnotili důležitost poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, jsou zaznamenány v následující tabulce.

Tab. 8 Míra důležitosti poskytovaných benefitů zaměstnavatelem

Druh benefitu	Míra důležitosti
Stravování	1,2
Pracovní obuv a oblečení	1,3
Příspěvek na DPS	1,7
Třináctá mzda	2,3
Příspěvek na soukromé životní pojištění	2,4
Pitná voda a nealkoholické nápoje	2,7
Nepeněžní dary	3,4
Reklamní předměty	4,0
Slevy na výrobky	4,3

Největší míru důležitosti přikládají zaměstnanci stravováním, pracovní obuvi a oblečení a příspěvku na DPS. U stravování bylo zajímavé si povšimnout, že nikdo nezvolil na stupnici hodnocení 4 a 5, přičemž ne všichni zaměstnanci stravování ve společnosti využívají, lze tedy poznamenat, že důležitost tohoto benefitu si zaměstnanci uvědomují. Zaměstnanci ve věkové skupině 20-30 let považují příspěvek na DPS jako nedůležitý, zatímco od věku 43 let a více zaměstnanci považují příspěvek na DPS za důležitý. Může to být vyvoláno uvědoměním si potřeby zajištění zaměstnance ve stáří.

Na neutrální pozici se objevila pitná voda a nealkoholické nápoje, u které hodnocení může být zapříčiněno tím, že v celém areálu společnosti se nachází pitná voda z kohoutku. Tedy zaměstnanci nemají zapotřebí čerpat pitnou vodu z barelů, ale využívají pitné vody z kohoutku.

Pomyslnou sedmou příčku zaujaly nepeněžní dary, kde bylo zajímavé si povšimnout, že zaměstnanci ve věku 20-40 let považují benefit za spíše důležitý a naopak zaměstnanci, kteří již brzo dosáhnou daného jubilea 50, 55 či 60 let a budou mít na nepeněžní dar nárok, tuhle výhodu za důležitou nepovažují.

Za nejméně důležitou výhodu zaměstnanci považují slevy na výrobky a to zřejmě kvůli tomu, že výhodu využije pouze omezený počet zaměstnanců.

Výsledky z druhé části otázky vyplývají z následující tabulky.

Tab. 9 Míra důležitosti zaměstnaneckých benefitů, které společnost neposkytuje

Druh benefitu	Míra důležitosti
Dovolená navíc (1 týden)	1,8
Sick days	2,5
Příspěvek na dopravu do/ze zaměstnání	2,7
Kultura, sport	2,8
Odborný rozvoj	2,9
Bezüročná půjčka	3,2
Příspěvek na rekreace (dovolenou)	3,6
Automobil i pro soukromé účely	3,9
Nadlimitní cestovní náhrady	4,2
Přechodné ubytování	4,3

U zaměstnaneckých benefitů, které společnost dosud nenabízí, přiřadili respondenti největší míru důležitosti dovolené navíc. Je to jediná výhoda, která dosáhla hodnoty nižší než 2.

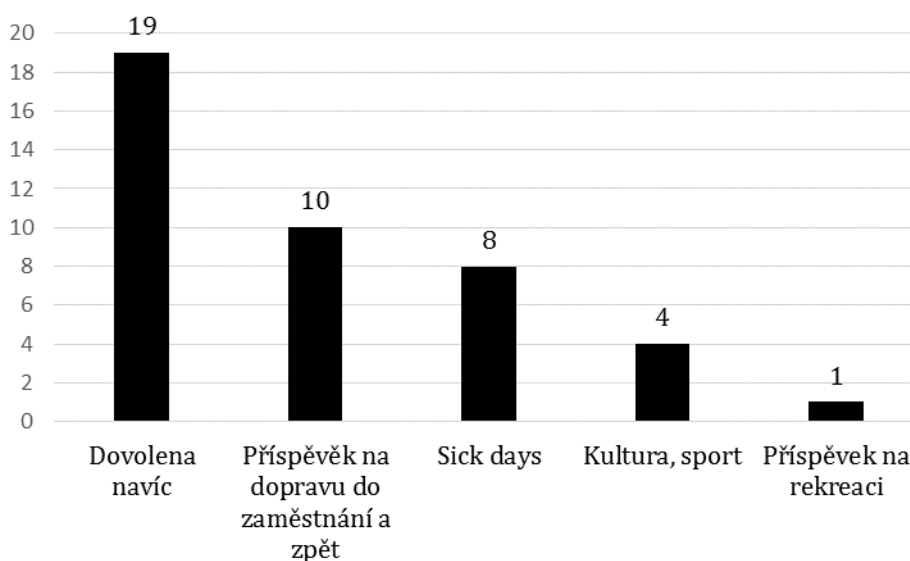
Na druhé pozici s nejlepší mírou důležitosti je sick days¹, dále pak příspěvek na dopravu do zaměstnání a zpět, příspěvek na kulturu a sportovní akce. Sick days přiřazovali větší důležitost respondenti ve věku 35-55 let, naopak nejnižší důležitost byla zaznamenána u zaměstnanců do 34 let. Ti naopak v porovnání s ostatními přisuzovali větší důležitost příspěvku na dopravu do zaměstnání a zpět.

Za nejméně důležité respondenti považují přechodné ubytování a nadlimitní cestovní náhrady. Dále zájem není ani o automobil i pro soukromé účely. Nízké hodnocení nadlimitních cestovních náhrad je u společnosti na místě, neboť jsou poskytovány pouze zaměstnancům vyslaných na pracovní cestu, což z nízkého hodnocení důležitosti jen potvrzuje, že ve společnosti u dotazovaných lidí není vznik cestovních náhrad příliš častým jevem. Nízká hodnota důležitosti u přechodného ubytování, kde nebyla zaznamenána ani jedna odpověď určitě nebo spíše důležitý benefit, může být zapříčiněna trvalým bydlištěm zaměstnanců nedařleko výkonu práce. Respondenti měli možnost dopsat benefit a ohodnotit ho, který je napadl a není uveden, ale tuhle možnost nevyužil nikdo.

Otázka č. 7: Kterou zaměstnaneckou výhodu postrádáte?

Respondenti v otázce nebyli omezeni počtem odpovědí. Ve většině případů byla uvedena jedna až dvě odpovědi. V ojedinělých případech byly uvedeny i odpovědi tři a to pouze u dvou zaměstnanců ve věkové skupině 20-30 let.

¹ Neboli zdravotní volno – zaměstnanec může zůstat doma bez lékařského potvrzení nebo vystavení neschopenky aniž by se dny odečítaly z dovolené a dostává za ně mzdu. Obvyklá doba zdravotního volna činí 3-5 dnů za kalendářní rok (Jasanská & CO, 2014).



Graf 3 Respondenty postrádané výhody

Zaměstnanci společnosti mají nárok čerpat čtyři týdny dovolené ročně, jak je stanoveno zákonem. Avšak v dnešní době pět týdnů dovolené ročně už téměř spadá do standardních zaměstnaneckých benefitů a jak i ukázaly výsledky dotazníku, téměř všichni zaměstnanci tuhle výhodu postrádají.

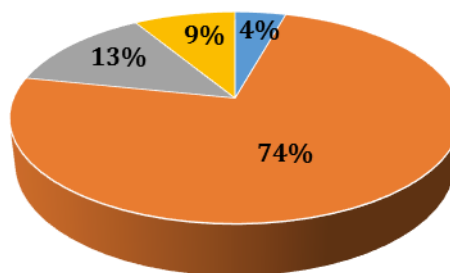
Skoro polovina respondentů uvedla jako postradatelný zaměstnanecký benefit příspěvek na dopravu do zaměstnání a zpět, u kterého lze předpokládat, že výhodu upřednostňovali zaměstnanci, kteří do zaměstnání přijíždějí vlastními automobily či autobusovou dopravou a je tedy patrné, že by uvítali příspěvek na benzín či proplacení jízdenek.

Respondenti ve věkových skupinách 20-35 let uváděli permanentky do posilovny, plavanky a vstupenky na koncerty či sportovní utkání (akce).

Otázka č. 8: Jak jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity, které Vám poskytuje zaměstnavatel?

Respondenti na škále od 1 do 5 měli určit, jak jsou spokojeni se zaměstnaneckými benefity. Stupnice hodnot:

- 1 – úplná spokojenost,
- 2 – spokojenost, ale je co zlepšit (postrádám nějaký benefit),
- 3 – nevím,
- 4 – spíše nespokojenost,
- 5 – úplná nespokojenost.



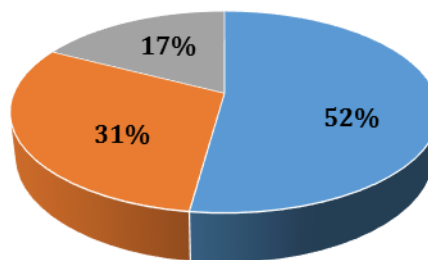
- úplná spokojenost
- spokojenost, ale co zlepšit (postrádám nějaký benefit)
- nevím
- spíše nespokojenost

Graf 4 Spokojenost respondentů s poskytovanými benefity

Z velké části jsou zaměstnanci s nabídkou benefitů spokojeni (78 %), přičemž pouze jeden zaměstnanec je úplně spokojen, což představuje 4 %, zbylých 74 % zaměstnanců jsou s nabídkou benefitů spokojeni, ale postrádají nějaký z benefitů. 13 % respondentů odpovědělo na tuhle otázku nevím, z čeho lze vyvodit, že mají k zaměstnaneckým benefitům neutrální postoj, nejsou spokojeni a ani nejsou nespokojeni. Pouze 9 % dotazovaných, tedy dva respondenti, odpověděli, že jsou spíše nespokojeni. Nikdo z respondentů neuvedl odpověď úplná nespokojenost, a proto není ani začleněna v Grafu 5. Ze získaných výsledků lze zjistit i míra spokojenosti poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, jejíž hodnota činí 2,26, což odpovídá zvolené nejčastější odpovědi.

Otázka č. 9: Jak si myslíte, že jste informován/a o poskytovaných zaměstnaneckých benefitů Vaším zaměstnavatelem?

Respondenti u téhle otázky měli na výběr ze tří odpovědí a vždy vybrali pouze jednu.



- jsem dobře informován/a
- nejsem dobře informován/a, ale příčina je na mojí straně – moc se nezajímám
- nejsem dobře informován/a, ale příčina je na straně zaměstnavatele – neposkytuje informace

Graf 5 Informovanost vnímaná respondenty o poskytovaných benefitech

Více jak polovina (52 %) respondentů odpovědělo, že jsou dobře informováni. 31 % zaměstnanců považuje neinformovanost za svoji chybu, jelikož se moc nezajímají a zbylých 17 % dávají vinu zaměstnavateli, že jim neposkytuje potřebné informace.

7.3 Shrnutí dotazníkového šetření

V několika bodech shrnuty výsledky dotazníku:

- respondenti zvolili za nejvyužívanější benefit třináctou mzdu,
- nejvíce preferovanou výhodou bylo zvoleno stravování, kterému zároveň respondenti přiřkládají největší míru důležitosti v případě, kdy se jedná o benefity, které společnost nabízí,
- zbytečné a současně nejméně využitě výhody jsou nepeněžní dary a slevy na výrobky,
- slevy na výrobky dostaly i nízké hodnocení při vnímání důležitosti benefitů, které společnost poskytuje,
- benefity s nejnižším ohodnocením důležitosti, které společnost zaměstnancům nenabízí, jsou nadlimitní cestovní náklady a přechodné ubytování,
- výhodou, kterou zaměstnanci nejvíce postrádají, se stala týdenní dovolená navíc, která získala i největší míru důležitosti z benefitů, které společností nabízené nejsou,
- většina zaměstnanců je s nabídkou výhod spokojena, ale některý z benefitů postrádají,
- více jak polovina zaměstnanců uvedla, že je dobře informována o benefitech, přičemž druhá polovina si myslí opak.

8 Návrhy a doporučení

Po bližším seznámením se současným systémem zaměstnaneckých benefitů ve sledované společnosti se dá usoudit, že společnost poskytuje zaměstnancům základní paletu benefitů, mezi které patří stravování, příspěvek na DPS nebo soukromé životní pojištění, pracovní obuv a oblečení, pitnou vodu a nealkoholické nápoje, třináctou mzdu, reklamní předměty, nepeněžní dary a slevy na výrobky. Po zpracování dotazníků vyplynulo, že zaměstnanci jsou ve větší míře s nabídkou spokojeni, ale některé benefity postrádají. Je zde tedy možno naleznout prostor ke zlepšení.

Pro účelnou nabídku benefitů je důležité současně splňovat několik kritérií, mezi které patří:

- dávat včas a správné informace zaměstnancům o nabídce výhod, které mohou využívat ve společnosti,
- nabízet benefity, které zaměstnanci preferují a které budou opravdu využívat,
- společnost se musí zajímat o názory zaměstnanců,
- brát v úvahu u jednotlivých výhod daňový dopad jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance
- společnost musí zohledňovat své finanční možnosti při nabízených zaměstnaneckých benefitů,
- na posledním místě již ne tak zcela důležitým kritériem, jako ty předchozí, je sledovat chování konkurence v nabízených výhodách, jelikož spokojený zaměstnanec je daleko důležitější než zaměstnanecké benefity konkurence.

V souladu s výše zmíněnými kritérii a při zohlednění dosažených výsledků z dotazníkové šetření s cílem minimalizovat nákladové a daňové hledisko společnosti je navrženo několik doporučení, které povedou ke zlepšení současného systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Návrhy byly rozděleny do tří skupin:

1. zajištění informací o nabídce zaměstnaneckých benefitů,
2. zjišťování preferencí zaměstnanců,
3. optimalizace nabídky benefitů.

8.1 Zajištění informací o nabídce zaměstnaneckých benefitů

Správné, přehledné a včasné informace slouží k efektivnímu využití benefitů zaměstnanci. Výsledky z dotazníků ukázaly, že polovina zaměstnanců je dobře informována ohledně zaměstnaneckých benefitů a druhá polovina dobře informována není, ať už jako důvod uvádějí vlastní vinnu nebo dávají vinnu zaměstnavateli. Důkazem, že všeobecná vědomost o zaměstnaneckých benefitech ve společnosti je nedostačující, je i výsledek z dotazníkového šetření, kdy si respondenti vzpomněli nejčastěji pouze na dvě z osmi nabízených výhod. Častým omylem zaměstnanců je

domněnka o tom, že zaměstnavatel je ze zákona povinen některé výhody poskytovat, a proto si neuvědomují, že se jedná o benefit.

Následující dva popsané postupy směřují ke zlepšení informovanosti zaměstnanců o nabízených benefitech. První možností je zpracování informačních letáčků, které budou rozdány souběžně s reklamními předměty. Také vyvěšení informačních letáku na viditelné místo pro každého zaměstnance, tedy na nástěnky v šatnách nebo ve vestibulu administrativní budovy. Druhým návrhem je hovořit o zaměstnaneckých benefitech v rámci slovního proslovu ředitele společnosti na vánočním večírku, který každoročně společnost pro zaměstnance připravuje. Doporučuji do informací o nabízených výhodách zahrnout i daňový dopad jednotlivých benefitů. Z nákladového hlediska je pro společnost výhodnější zvolit formu ústní komunikace.

8.2 Zjištění preferencí zaměstnanců

Další nedostatek je vnímán v zanedbání faktu, že se preference zaměstnanců v čase mění. Současná nabídka benefitů se během několik let nezměnila. Například nezaohrnuje druhý nejpostrádanější benefit, a to příspěvek na dopravu do zaměstnání, který zaměstnanci označili i jako třetí důležitý benefit, který zaměstnavatel nenabízí. Proto společnosti bylo doporučeno, aby usilovala nejen o větší informovanost zaměstnanců o výhodách, ale i o získání přehledu preferovaných benefitů zaměstnanci.

Společnosti jsou navrženy dva způsoby, jak by mohla dosáhnout přehledu benefitů, které zaměstnanci upřednostňují. První možností je otevřená diskuze na již výše zmíněném vánočním večírku. V téhle situaci je nutné zvážit, zda budou všichni zaměstnanci ochotni a schopni prosadit svůj názor zaměstnavateli na téma benefitů v tvář v tvář. Druhým navrhovaným způsobem je využití dotazníkového průzkumu, kde je velká pravděpodobnost zjištění objektivního výsledku, jelikož v dotazníku je opatřena anonymita respondenta. Doporučení pro společnost je, aby spíše zvolila krátký dotazník formou výběru odpovědí, v němž zaměstnanec pouze vyjádří jeho spokojenost s nabízenými benefity a určí jejich preferenci. V porovnání s diskuzí je dotazník nákladnější i značně náročnější na čas, ale zase zaměstnavateli přináší objektivnější výsledky. Díky tomu, že zaměstnavatel zlepšil informovanost zaměstnanců o výhodách a bude se zajímat o názory zaměstnanců, díky nimž zaměstnanci získají pocit, že mohou něco sami změnit, zvýší tím tak jejich spokojenost ve společnosti a loajalitu.

8.3 Optimalizace nabídky benefitů

Po zpracování dat z dotazníků není nutností žádný benefit z nabídky odstranit. I když ne všechny benefity byly respondenty hodnoceny jako plně využitelné a důležité. Vždy se totiž hovoří o výhodách, které jsou poskytovány jen širšímu okruhu zaměstnanců po splnění určitých podmínek (nepeněžitě dary), nebo jejich využití se každému nehodí (sleva na výrobky). I reklamní předměty není zapotřebí

odstranit, i když respondenty jsou hodnoceny jako nedůležité, jelikož společnost je poskytuje jednou ročně, a tím si sníží daňové zatížení.

Společnost vzhledem ke svému kladnému výsledku hospodaření, který si již dlouhodobě udržuje, si může dovolit nabízet více zaměstnaneckých výhod. Hlavně v případech pokud výdaje související s výhodou lze uznat jako daňově účinný náklad. Část svého zisku po zdanění společnost využívá do sociálního fondu, z kterého prostředky slouží k pokrytí nedaňově účinných nákladů.

Vzhledem k velikosti společnosti a ke struktuře zaměstnaneckých benefitů nebylo bráno v úvahu navržení flexibilního systému poskytování výhod (cafateria systému).

Výsledky dotazníků odhalily, že zaměstnanci mají zájem o několik výhod, které společnost nenabízí. Po zvážení daňového dopadu jednotlivých benefitů na společnost je doporučeno společnosti rozšířit nabídku o pátý týden dovolené, příspěvek na dopravu do zaměstnání a zpět a sick days. Součástí doporučení ke zlepšení zaměstnaneckých benefitů ve společnosti jsou navrženy i změny u příspěvku DPS a soukromého životního pojištění.

Příspěvek na DPS a soukromé životní pojištění

V současné době společnost nabízí příspěvek 500 Kč, 800 Kč a 1000 Kč podle odpracovaných let ve společnosti a zaměstnanci si částku mohou rozložit podle jejich uvážení.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že většina zaměstnanců využívá spíše DPS a ne soukromé životní pojištění. Důvody jsou zcela patrné, a to nabízená nízká částka, kterou si zaměstnanci smí rozložit mezi obě výhody, proto raději volí jednu z nich, a malá informovanost o výhodách. Z daňového hlediska jsou pro společnost příspěvky na DPS a soukromé životní pojištění výhodnými benefity, jelikož při splnění podmínek § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP je příspěvek v neomezené výši daňově účinným nákladem. Tuhle podmínku společnost splňuje, protože nárok má zakotvený ve vnitřním předpise společnosti.

Úpravu výše příspěvků vypadá následovně::

- k vzhledem k většímu zájmu o příspěvek na DPS navrhuji ponechat celé doposud nabízené částky, tedy 600 Kč, 800 Kč a 1 000 Kč měsíčně,
- u příspěvku na soukromé životní pojištění doporučuji zavést částky ve výši 300 Kč, 400 Kč a 500 Kč měsíčně.

Tab. 10 Navrhovaný příspěvek na DPS

Počet odpracovaných měsíců ve společnosti	Měsíční částka příspěvku na DPS
0-12 měsíců	600 Kč
13-24 měsíců	800 Kč
25 a více měsíců	1 000 Kč

Tab. 11 Navrhovaný příspěvek na soukromé životní pojištění

Počet odpracovaných měsíců ve společnosti	Měsíční částka příspěvku na soukromé životní pojištění
0-12 měsíců	300 Kč
13-24 měsíců	400 Kč
25 a více měsíců	500 Kč

Výše příspěvků závisí zcela na rozhodnutí zaměstnavatele a jeho finančních možnostech, avšak optimální vůči zaměstnancům je nepřekročit hranici 24 000 Kč ročně za obě pojištění, tedy 2 000 Kč měsíčně.

Týden dovolené navíc

Zákoník práce, konkrétně §213 odst. 1, zaměstnavateli ukládá povinnost zaměstnanci poskytnout nejméně čtyři týdny dovolené za kalendářní rok. Ovšem zákon nebrání možnosti zaměstnavateli nabízet delší dovolenou zaměstnancům.

Téměř všichni zaměstnanci v otázce, jakou výhodu nejvíce postrádají, odpověděli právě týden dovolené navíc. I v rámci přiřazování důležitosti u benefitů, které společnost nenabízí, zde zaměstnanci určili nejvyšší míru důležitosti. Týden dovolené navíc je sice velmi nákladnou složkou, ale díky dlouhodobému kladnému zisku je společnosti navrženo zařazení do nabídky. Týden dovolené navíc nemá ani negativní dopad na daňové hledisko zaměstnavatele. Zanesení práva využívat pátý týden dovolené do vnitřního předpisu společnosti či do pracovní smlouvy zaměstnance si společnost smí výdaje uplatnit jako daňově účinné podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

Návrh pro společnost na stanovení počtu nabízených dní v rámci dovolené navíc je v souvislosti na odpracovaných měsících zaměstnancem.

Tab. 12 Návrh na stanovení počtu dní dovolené navíc

Počet odpracovaných měsíců ve společnosti	Nárok na počet dní dovolené navíc
0-12 měsíců	1 den
13-24 měsíců	2 dny
25-36 měsíců	3 dny
37-48 měsíců	4 dny
49 a více měsíců	5 dní

Příspěvek na dopravu do zaměstnání a zpět

Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že respondenti jeví zájem o zavedení příspěvku na dopravu do zaměstnání a zpět. Z hlediska daňového zatížení zaměstnavatele lze zavedení příspěvku doporučit, jelikož při splnění podmínky podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tedy zahrnout nárok do pracovní smlouvy zaměstnance či do vnitřního předpisu společnosti, lze příspěvky zahrnout do daňově účinných

nákladů bez omezení. Ovšem pro zaměstnance benefit již tak výhodný není, jelikož se jedná o příjem ze závislé činnosti a tak hodnota příspěvku na dopravu bude součástí hrubé mzdy zaměstnance a vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění. Ze všech výhod, které byly společností doporučeny zahrnout do své nabídky, je doprava do zaměstnání a zpět nejvíce nákladově náročná. Proto je společnosti navrženo před zařazení nabídky benefitu, zaměstnance upozornit, že příspěvky a to jak v peněžní či nepeněžní formě budou součástí jejich hrubé mzdy a taky vstoupí do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění. Jakmile zaměstnanec zjistí fakta o příspěvku, dá se předpokládat, že zájem o výhodu se sníží.

Sick days

Z dotazníků vyplynulo, že mezi doposud nenabízenými benefity společností druhou nejvyšší důležitost respondenti přiřadili tzv. sick days, neboli zdravotnímu volnu. Zaměstnanec může zůstat doma bez lékařského potvrzení nebo vystavení neschopenky aniž by se dny odečítaly z dovolené a za které dostává mzdu. Princip benefitu se opírá o myšlenku, že kratší léčení je pro obě strany lepší volbou než dlouhodobá nemoc. V zákoníku práce ani v jiných souvisejících předpisech pojem zdravotní volno nikde k nalezení není. U zdravotního volna hraje velkou roli důvěra zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jelikož není zde jistota, že by někteří zaměstnanci výhodu nezneužívali. Jelikož vztahy a důvěru zaměstnavatele k jeho zaměstnancům nejsem schopná posoudit, navrhuji společnosti zvážení zařazení výhody do nabídky benefitů.

Z daňového hlediska při zakotvení nároku do pracovní smlouvy zaměstnance či do vnitřního předpisu společnosti v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP je pro společnost daňově výhodný benefit, jelikož si smí výdaje zahrnout do daňově účinných nákladů v neomezené výši. Jakožto specifický druh volna u zaměstnance bude výše náhrady za zdravotní volno součástí hrubé mzdy a vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění.

Čerpání sick days zaměstnanci musí mít jasná pravidla, které si určí sám zaměstnavatel. Pokud se společnost rozhodne o zařazení výhody do nabídky benefitů, je navrženo:

- zavést dva dny zdravotního volna za kalendářní rok, o které si zaměstnanec může požádat,
- náhradu za mzdu, která v době čerpání zaměstnanci náleží, ve výši 80 % průměrného měsíčního výdělku,
- výhodu sick days mohou využívat pouze zaměstnanci, kteří mají ve společnosti smlouvu na hlavní pracovní poměr,
- nevyčerpané dny zdravotního volna nelze převést do dalšího roku a v rámci nevyužití nenáleží zaměstnancovi žádná odměna,
- všechny výše uvedené body zakotvit do vnitropodnikové směrnice, aby si společnost náhrady mohla uznat jako daňově účinný náklad.

9 Závěr

Hlavní odměnou za výkon práce zaměstnanci náleží mzda, avšak není jedinou odměnou. Vedle mzdy je součástí odměňování i poskytování zaměstnaneckých benefitů a další motivační prvky. Zaměstnanecké benefity neboli výhody ze zákona nejsou povinnou složkou odměňování, ale zaměstnanci je v dnešní době již považují za běžnou část své celkové odměny. Zaměstnanecké benefity jsou nabízeny i kvůli výhodám, které z nich plynou pro zaměstnavatele. Hlavní z nich je výhoda konkurenční vůči ostatním zaměstnavatelům a daňová výhodnost, z které vyplývá nákladová efektivnost a úspora na daních.

Benefity, které jsou příznivé pro zaměstnance i zaměstnavatele současně, lze považovat za nejvýhodnější. Takové výhody nejsou na straně zaměstnance předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti nebo jsou od daně osvobozeny a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění a současně na straně zaměstnavatele představují daňově účinný náklad.

Cílem této bakalářské práce bylo na základě dotazníkového průzkumu analyzovat současný systém zaměstnaneckých benefitů v konkrétní společnosti. V souladu s výsledky analýzy zaměstnaneckých benefitů navrhnout jejich optimalizaci s cílem minimalizovat nákladové a daňové zatížení zaměstnavatele. Dílčím úkolem dotazníkového průzkumu bylo odhalit spokojenost zaměstnanců se současnou nabídkou benefitů, zda jsou dostatečně informováni a jaké výhody zaměstnanci ve společnosti postrádají.

Na základě analýzy současného stavu nabízených zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti, bylo zjištěno, že mezi poskytované výhody společnosti patří stravování, příspěvek na DPS nebo soukromé životní pojištění, pracovní obuv a oblečení, pitná voda a nealkoholické nápoje, třináctá mzda, nepeněžní dary, sleva na výrobky společnosti, reklamní předměty a pro jednatele společnosti jsou k dispozici výhody v podobě automobilu i pro soukromé účely a mobilního telefonu.

Dále pomocí dotazníkového šetření bylo zjištěno, jak jsou zaměstnanci spokojeni s nabídkou výhod a jejich preference. Vyhodnocení dotazníků dopadlo následovně: většina zaměstnanců je s nabídkou výhod spokojena, ale některý z benefitů postrádá, za který byl zvolen právě týden dovolené navíc. Týdenní dovolená navíc získala i největší míru důležitosti z benefitů, které společností nenabízí. Respondenti zvolili za nejvyužívanější benefit třináctou mzdu a naopak za nejméně využitou a současně zbytečnou zvolili nepeněžní dary a slevy na výrobky. Nejvíce preferovanou výhodou u zaměstnanců je stravování, kterému zároveň přiřkládají i největší míru důležitosti v případě, kdy se jedná o benefity nabízené společností. Výhody s nejnižším ohodnocením důležitosti, které společnost zaměstnancům neposkytuje, jsou nadlimitní cestovní náklady a přechodné ubytování. Ohledně informovanosti o benefitech, více jak polovina zaměstnanců uvedla, že je dobře informována a druhá polovina si myslí opak. Na základě těchto poznatků z dotazníkového šetření bylo společnosti navrženo v rámci snížení daňového

a nákladového hlediska zlepšení informovanosti o benefitech, zájem o preference zaměstnanců a optimalizace systému zaměstnaneckých benefitů. Společnosti bylo doporučeno všechny poskytované benefity ponechat, jejich nabídku upravit a rozšířit. Úprava nabídky se týkala příspěvků na DPS a soukromé životní pojištění, jelikož právě zde může společnost nalézt největší prostor pro úsporu. Do nabídky výhod bylo navrženo zařadit týden dovolené navíc, příspěvek na dopravu do zaměstnání a sick days, jelikož všechny výdaje spojené s výhodami pro zaměstnavatele vždy představují daňově účinné náklady.

Stanovené cíle bakalářské práce byly naplněny. V souladu s výsledky dotazníkového průzkumu byly společnosti navrženy změny, které vedou ke snížení daňového zatížení a současně ke spokojenosti zaměstnanců. V úvahu je bráno i posouzení nákladové finanční možnosti společnosti.

10Literatura

- BRYCHTA, Ivan, Ivan MACHÁČEK, Martin DĚRGEL a Ivana PILÁŘOVÁ. *Daň z příjmů: 2015: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1. 1. 2015*. 12. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. ISBN 978-80-7478-737-9.
- DVOŘÁKOVÁ, Veronika. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob 2016*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-035-7.
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. Vybraná plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálních fondů apod. ve prospěch zaměstnanců (benefity). In: *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 29-57. ISBN 978-80-7263-865-9.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-000-4.
- PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0.
- PILÁŘOVÁ, Ivana a Jana PILÁTOVÁ. *Účetní závěrka, základ daně, finanční analýza podnikatelských subjektů roku 2014*. 7. přeprac. vyd. Praha: 1. VOX, 2014. ISBN 978-80-87480-27-4.
- ŠTOHL, Pavel. Daň z příjmů právnických osob. In: *Daně 2015: výklad a praktické příklady*. 4. vydání. Znojmo: Soukromá vysoká škola ekonomická, 2015, s. 77-131. ISBN 978-80-87314-68-5.

Internetové zdroje

- BRYCHTA, Ivan. Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení. In: *Účetní kavárna: horké diskuse, čerstvé informace* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d34894v44514-vybrane-benefity-a-jejich-ucetni-a-danove-reseni/>
- FRELICH, Rostislav. Daňové řešení vybraných benefitů a plnění zaměstnancům. In: *Daňáři online: portál daňových poradců a profesionálů* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d51509v63180-danove-reseni-vybranych-benefitu-a-plneni-zamestnancum/?search_query=zam%C4%9Bstnaneck%C3%A9+benefity&order_by=&order_dir=&type=12&search_results_page=2
- JASANSKÁ & CO. Marodíte? Kdy si můžete vzít „sick days“. In: *Jobs.cz* [online]. Praha: LMC s.r.o., 2014 [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/marodite-kdy-si-muzete-vzit-sick-days/>

- KOŠTEJNOVÁ, Andrea. Cestovní náhrady v roce 2014. In: *Portál POHODA* [online]. Jihlava: STORMWARE s.r.o., 2014 [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/cestovni-nahrady-v-roce-2014/>
- MACHÁČEK, Ivan. Daňově uznatelné a neuznatelné výdaje poskytovaných zaměstnaneckých benefitů v roce 2014. In: *Daňáři online: portál daňových poradců a profesionálů* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d45550v56867-danove-uznatelne-a-neuznatelne-vydaje-poskytovanych-zamestnaneckych/>
- MACHÁČEK, Ivan. Stravování zaměstnanců z pohledu daně z příjmů a daně z přidané hodnoty. In: *Daňáři online: portál daňových poradců a profesionálů* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d34051v43528-stravovani-zamestnancu-z-pohledu-dane-z-prijmu-a-dane-z-pridane/>
- PILÁŘOVÁ, Ivana. Cestovní náhrady v podnikatelské sféře. In: *Portál POHODA* [online]. Jihlava: STORMWARE s.r.o., 2012 [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/cestovni-nahrady-v-podnikatelske-sfere/>
- STŘIHAVKOVÁ, Lenka. Zajištění pitné vody na pracovištích je zákonnou povinností. In: *Liberecký deník*[online]. Jablonec n. N.: VLTAVA-LABE-PRESS, a.s., 2011 [cit. 2016-04-15]. Dostupné z: <http://liberecky.denik.cz/podnikani/zajisteni-pitne-vody-na-pracovistich-je-e75a.html>
- TRUHLÁŘOVÁ, Martina. Bezúročná zápůjčka pro zaměstnance – daňový režim. In: *Portal POHODA*[online]. Jihlava: STORMWARE s.r.o., 2015 [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/bezurocna-zapujcka-pro-zamestnance-%E2%80%93-danovy-rezim/>

Zákony a vyhlášky, ve znění pozdějších předpisů

- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.
- Pokyn GFŘ č. D-6 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu.
- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu.
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Přílohy

A Přehled daňového řešení z pohledu zaměstnavatele

Plnění zaměstnavatele podnikatelské sféry	Daňový výdaj zaměstnavatele	Ustanovení ZDP
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	ANO	§ 24 odst. 2. písm. j) bod 5
Úhrada jízdenek do zaměstnání za hromadnou dopravu	ANO	§ 24 odst. 2. písm. j) bod 5
Motorové vozidlo k soukromým účelům	ANO	Bod k § 24 odst. 2 pokynu GFŘ D-6
Náhrady cestovních výdajů do limitu a nad limit	ANO	§ 24 odst. 2. písm. zh)
Poskytování nealkoholický nápojů – nepeněžní plnění	NE	§ 25 odst. 1. písm. zm)
Poskytování nealkoholický nápojů – peněžní plnění	ANO	§ 24 odst. 2. písm. j) bod 5
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele – peněžní i nepeněžní plnění	ANO	§ 24 odst. 2. písm. j) bod 3
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců pokud nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele – nepeněžní plnění	NE	§ 25 odst. 1. písm. h) bod 2
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců pokud nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele – peněžní plnění	ANO	§ 24 odst. 2. písm. j) bod 5
Výdaje na rekvalifikace zaměstnanců pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele – peněžní i nepeněžní plnění	ANO	§ 24 odst. 2. písm. j) bod 3
Stravenky do limitu zaměstnavatele	ANO	§ 24 odst. 2. písm. j) bod 4
Stravenky nad limit zaměstnavatele	NE	§ 25 odst. 1. písm. j)
Nepeněžní příspěvek na rekreaci	NE	§ 25 odst. 1. písm. h) bod 2
Peněžní příspěvek na rekreaci	ANO	§ 24 odst. 2. písm. j) bod 5

Nepeněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití	NE	§ 25 odst. 1. písm. h) bod 1
Peněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití	ANO	§ 24 odst. 2. písm. j) bod 5
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a na životní pojištění zaměstnance bez omezení výše	ANO	§ 24 odst. 2. písm. j) bod 5
Prodej výrobků a služeb za nižší ceny než obvyklé ceny	ANO	§ 24 odst. 1
Dary s vyloučením reklamních nebo propagačních předmětů	NE	§ 25 odst. 1. písm. t)
Bezúročné zápůjčky poskytnuté zaměstnancům	NE	§ 6 odst. 9. písm. v)
Sociální výpomoc zaměstnancům	NE	§ 6 odst. 9. písm. o)
Přechodné ubytování	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Náhrada mzdy za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti	ANO	§ 24 odst. 2. písm. j) bod 5

Zdroj: Macháček, 2013, s úpravami autorky

B Dotazník

Vážení zaměstnanci,
jsem studentkou Provozně ekonomické fakulty Mendelovy univerzity v Brně a žádám Vás o vyplnění následujícího dotazníku. Hlavním cílem dotazníku je zjištění spokojenosti a úrovně poskytovaných zaměstnaneckých výhod Vaším zaměstnavatelem, a jaké další benefity byste preferovali. Dotazník je anonymní a jeho výsledky slouží pouze ke zpracování mé bakalářské práce. Prosím Vás o upřímnost a čestnost.

Děkuji

Martina Cápíková

Věk

Pohlaví

muž

žena

1. Vyjmenujte, jaké benefity jsou poskytovány Vaším zaměstnavatelem?

.....
.....
.....
.....

2. Po vyjmenování výhod přejdeme k tabulce (viz str. 2), kde jsou uvedeny benefity poskytované Vaším zaměstnavatelem. Zde prosím uveďte, zda jste si na daný benefit při vyjmenování vzpomněli či nikoliv. Vaši odpověď zaznamenejte (např. křížkem) ve sloupečku ANO nebo NE, podle pravdivosti Vaší odpovědi.

ANO – na daný benefit jsem si vzpomněl/a

NE – na daný benefit jsem si nevzpomněl/a

Poté tabulku projděte ještě jednou a u poskytovaného benefitu označte to číslo (např. křížkem), které Vás nejvíce vystihuje při využívání benefitu.

1 – benefit využívám plně

2 – benefit spíše využívám

3 – benefit spíše nevyžívám

4 – benefit nevyžívám vůbec

Druh benefitu	ANO	NE	1	2	3	4
Stravování						
Příspěvek na doplňkové penzijní spoření						
Příspěvek na soukromé životní pojištění						
Nepeněžní dary						
Pitná voda a nealkoholické nápoje						
Pracovní obuv a oblečení						
Slevy na výrobky						
Reklamní předměty						
Třináctá mzda						

3. Využíváte příspěvek (zakroužkujte jednu z možností):

- pouze na doplňkové penzijní spoření,
- pouze soukromé životní pojištění
- na obě výše uvedené varianty,
- ani jednu možnost.

4. Kterou z výhod preferujete nejvíce, z těch které využíváte?

.....

.....

.....

5. Jakou výhodu z nabídky Vašeho zaměstnavatele považujete za zbytečnou?

.....

.....

.....

6. Vnímání důležitosti benefitů

Tabulka je rozdělena na dvě části (rozdělení dvěma čarami). V první části jsou vyjmenované výhody poskytované Vaši zaměstnavatelem, zde u každého prosím číslem od 1 – 5 určete důležitost benefitů, jak ji vnímáte.

V druhé části jsou uvedeny benefity, které doposud Váš zaměstnavatel neposkytuje. I zde ohodnoťte důležitost každého benefitu, jak ji vnímáte, číslem od 1 – 5.

1 – určitě důležitý

2 – spíše důležitý

3 – nevím

4 – spíše nedůležitý

5 – určitě nedůležitý

Pokud Vás napadne benefit, který není v tabulce uveden, připište ho do volných kolonek v tabulce a ohodnoťte taktéž jeho důležitost.

Druh benefitu	1	2	3	4	5
Stravování					
Příspěvek na doplňkové penzijní spoření					
Příspěvek na soukromé životní pojištění					
Nepeněžní dary					
Pitná voda a nealkoholické nápoje					
Pracovní obuv a oblečení					
Slevy na výrobky					
Reklamní předměty					
Třináctá mzda					
Dovolená navíc (1 týden)					
Sick days ²					
Nadlimitní cestovní náhrady					
Příspěvek na dopravu do/ze zaměstnání					
Přechodné ubytování					
Automobil i pro soukromé účely					
Odborný rozvoj					
Kultura, sport ³					
Příspěvek na rekreace (dovolenou)					
Bezüročná půjčka					

7. Kterou zaměstnaneckou výhodu postrádáte?

.....

.....

.....

8. Jak jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity, které Vám poskytuje zaměstnavatel? Určete na škále od 1 do 5.

- 1 – úplná spokojenost
- 2 – spokojenost, ale je co zlepšit (postrádám nějaký benefit)
- 3 – nevím
- 4 – spíše nespokojenost
- 5 – úplná nespokojenost

Vaše odpověď:

² Zdravotní volno – můžete zůstat doma (většinou se poskytuje 3-5 dní) bez předložení neschopenky od lékaře.

³ Poskytování vstupenek na koncerty, plavanky, masážní poukazy atd.

9. Jak si myslíte, že jste informován/a o poskytovaných zaměstnaneckých benefitů Vaším zaměstnavatelem? (Zakroužkujte pouze jednu odpověď).

a) jsem dobře informován/a

b) nejsem dobře informován/a, ale příčina je na mojí straně – moc se nezajímám

c) nejsem dobře informován/a, ale příčina je na straně zaměstnavatele – neposkytuje informace